

**ANALISIS PENGARUH UPAH RIIL DAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Pada PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan
Ratu Kab. Way Kanan)**



Program Studi : Ekonomi Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

**ANALISIS PENGARUH UPAH RIIL DAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Pada PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan
Ratu Kab. Way Kanan)**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh :

**DELLA AIDAH MUSFIANI
NPM : 1451010161**

Program Studi : Ekonomi Syariah

**Pembimbing I : H.Supaijo.,S.H.,M.,H
pembimbing II : Agus Kurniawan, S.E.,M.S.Ak dan II**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

ABSTRAK

Sektor industri diyakini sebagai sektor yang dapat memimpin sektor-sektor lain dalam sebuah perekonomian menuju kemajuan. Melihat kontribusi sektor industri sebagai salah satu penyumbang terbesar di samping sektor pertanian dan perikanan bagi PDRB Kabupaten Way Kanan, maka sektor industri khususnya diharapkan benar-benar mampu memimpin sektor lainnya serta menjadi sektor yang diandalkan memiliki permintaan terhadap tenaga kerja yang tinggi. Banyaknya jumlah tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja adalah memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yaitu melalui upah dan insentif.

Rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh secara parsial Upah Riil dan Insentif terhadap produktivitas kerja pada PT PSMI dan bagaimana pengaruh secara simultan Upah Riil dan Insentif terhadap Produktivitas kerja pada PT PSMI dan bagaimana pengaruh Upah Riil dan Insentif terhadap Produktivitas kerja pada PT PSMI dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Upah Riil dan Insentif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PT PSMI, Pengaruh Upah Riil dan Insentif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada PT PSMI dalam Perspektif Ekonomi Islam pada PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan jenis data yang digunakan yaitu data sekunder yang didapat dari PT PSMI serta buku literatur, Objek penelitian ini adalah para pekerja harian yang telah bekerja di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan, untuk proses analisis data berupa Uji Regresi Linear Berganda dengan Upah Riil (X_1), Insentif (X_2) dan Produktivitas kerja harian (Y).

Secara parsial Upah Riil (X_1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan Insentif (X_2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Sedangkan secara simultan yaitu tidak ada pengaruh secara bersama-sama pemberian upah riil dan insentif terhadap produktivitas kerja, dikarenakan dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Dilihat dari nilai-nilai Ekonomi Islam yaitu telah memenuhi aspek adil. Karena pemberian upah dan insentif di PT PSMI telah sesuai dengan kesepakatan kerja dalam perusahaan tersebut.

Kata kunci : upah riil, insentif dan produktivitas kerja



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Telp: (0721) 703289 Bandar Lampung

PERSETUJUAN


Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH UPAH RIIL DAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Study Kasus Pada
PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab.
Way Kanan)**

Nama : **Della Aidah Musfiani**
NPM : **1451010161**
Jurusan/Fakultas : **Ekonomi Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I


H. Supaijo, S.H., M.H.
NIP. 19650312 199403 1 002

Pembimbing II


Agus Kurniawan, S.E., M.S.Ak.
NIP. -

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Madnasir, S.E., M.Si.
NIP. 19750424 200212 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl.Let.kol H. EndroSuramin Sukarame Telp: (0721) 703289 Bandar Lampung

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"ANALISIS PENGARUH UPAH RIL DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Pada PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan)"** disusun oleh: **Della Aidah Musfiani NPM: 1451010161** Jurusan: **Ekonomi Syari'ah** telah diujikan dalam sidang munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Senin, 03 Desember 2018**

TIM MUNAQASAH

Ketua Sidang : Hanif, SE., MM
Sekretaris Sidang : Sinta Ayu Purnamasari, M.S.I
Penguji I : Ani Eliza, SE., M.Ak
Penguji II : Agus Kurniawan, S.E., M.S.Ak

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

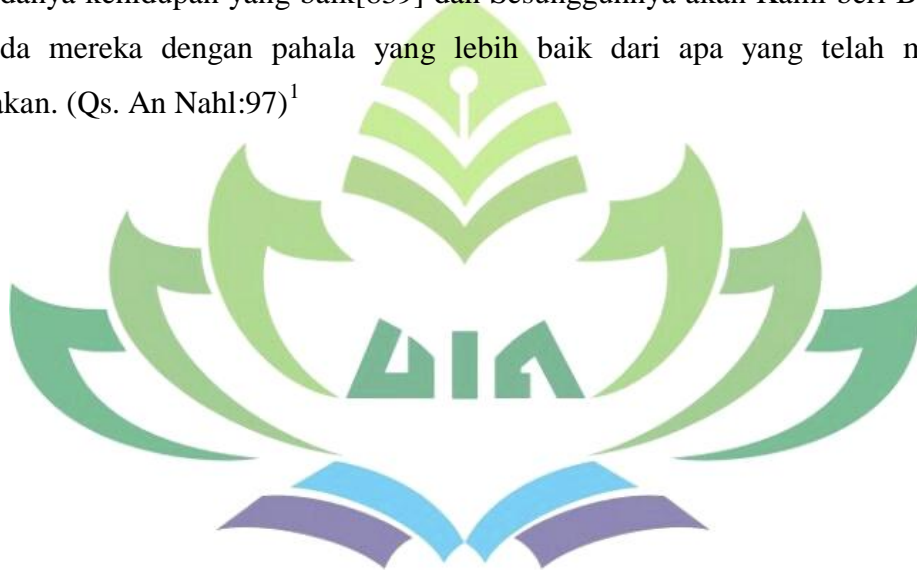


MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم

بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Qs. An Nahl:97)¹



¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Qs. An-Nahl;97).

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Kepada Allah SWT yang maha pemberi segalanya berupa kebaikan dan dari hati yang terdalam, skripsi ini penulis persembahkan:

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Mukminin dan Ibunda Ponirah yang selalu senantiasa memberikan do'a yang tulus dan ikhlas, kasih sayang, semangat yang tiada henti, motivasi, arahan, bimbingan dan inspirasi kepada penulis dalam menuntut ilmu. Semoga penulis bisa menorehkan senyum rasa bangga ibu dan ayah.
2. Kepada saudara/saudariku tercinta Juliana Muspianti, Agustin Tri Setiawati dan Valentino Muhasim yang selalu memberikan dukungan, memberikan motivasi, yang selalu memberikan inspirasi agar menjadi seseorang yang baik dan tekun.
3. Teman teman angkatannku tahun 2014 dan teman teman KKN serta para sahabatku yang selalu mendukung membantu, berbagi keceriaan dan melewati setiap suka dan duka selama kuliah serta telah memberikan persaudaraan yang kuat sampai saat ini.
4. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempat penulis menimba ilmu-ilmu yang Rabbani semoga semakin jaya, berkualitas dan semakin di depan dengan nilai-nilai kebaikan.

RIWAYAT HIDUP

Alhamdulillah penulis dilahirkan dari pasangan keluarga bapak Mukminin dan ibu Ponirah, penulis dianugerahi nama yang sangat indah oleh kedua orang tua yaitu Della Aidah Musfiani. Dilahirkan di Gunung Batin, pada tanggal 20 Desember 1995. Putri ke 2 (kedua) dari 4 (empat) bersaudara.

Adapun riwayat pendidikan penulis adalah:

1. Taman Kanak-Kanak di TK YP PSMI dan berijazah pada tahun 2002,
2. melanjutkan pada SD Negeri 1 Bumi Jaya tamat dan berijazah pada tahun 2008,
3. kemudian melanjutkan pendidikan di SMP N 2 Negara Batin dan selesai pada tahun 2011, dan
4. sekolah menengah atas di SMA Adiguna Bandar Lampung dan tamat pada tahun 2014
5. Alhamdulillah pada tahun 2014 penulis bisa terus melanjutkan pendidikan strata 1 jurusan Ekonomi Islam pada UIN Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perngaruh Upah Riil dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi kasus pada PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan)”. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW juga keluarga, sahabat, serta para umat yang senantiasa istiqomah di jalan-Nya.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi S.E.. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut ikut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan 1, 2 dan 3.
2. Madnasir, S.E., M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak H.Supaijo.,S.H.,M.,H dan Bapak Agus Kurniawan, S.E.,M.S.Ak selaku pembimbing I dan II yang telah mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai, semoga barokah ilmu dan pengetahuan yang diberikan selama ini aamiin.

4. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
5. Orang tuaku, kakakku, adik-adikku dan semua keluarga yang selalu berdo'a dengan tulus dan memberikanku motivasi untuk keberhasilanku.
6. Sahabat-sahabatku, pribadi yang berkualitas yang mampu bertahan, berproses menjadi lebih baik, sahabat yang selalu memberi pecutan semangat untuk penulis. Olga Corrie Ayuningtyas, Siti Nurjanah, Ana Oktavia, Devi Wahyu Ningrum, Uswatun Khasanah, Febri Aquariansyah, Sugiharto, Tiya Purnamasari, Risa Eka Putri, Supriyadi, semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT semoga persahabatan ini, persaudaraan ini senantiasa terjaga dengan wangi nan kokoh, tak goyah oleh wabah.
7. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu terikat dalam ukhuwah Islamiyah. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang khazanah Ekonomi Islam.

Bandar Lampung, September 2018

Penulis

Della Aidah Musfiani
NPM. 1451010161

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABTRAK.....	ii
PERSETUJUAN.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Identifikasi Masalah	13
E. Batasan Masalah.....	14
F. Rumusan Masalah	15
G. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	17
1. Produktivitas	17
a. Pengertian Produktivitas	17
b. Indikator-indikator Produktivitas	19
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi produktivitas	20
d. Pengukuran Produktivitas Kerja	23
e. Produktivitas menurut pandangan Islam	26

2. Upah	31
a. Pengertian Upah	31
b. Upah Riil	33
c. Proses Penentuan Upah	34
d. Tujuan Upah	35
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Upah	36
f. Sistem Pengupahan	38
g. Prinsip Upah/Upah Riil dalam Islam	40
3. Insentif	45
a. Pengertian Insentif	45
b. Jenis-jenis Insentif	47
c. Tujuan Insentif	48
d. Faktor yang mempengaruhi Insentif	48
e. Insentif dalam pandangan Islam	49
B. Penelitian Terdahulu	49
C. Kerangka Pemikiran	52
D. Hipotesis	54

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	58
1. Pendekatan Penelitian	58
2. Jenis dan Sifat Penelitian	58
a. Jenis Penelitian	58
b. Sifat Penelitian	59
3. Sumber data	59
4. Metode Pengumpulan data	60
5. Definisi Operasional Variabel	60
6. Populasi	63
7. Sampel	63
8. Teknik Analisa Data	64

9. Uji Hipotesis	69
------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	73
1. Sejarah Singkat PT PSMI	73
2. Lokasi Jarak Tempuh Perusahaan	74
3. Struktur Organisasi Perusahaan	75
4. Tenaga Kerja dan Lapangan Tenaga Kerja	76
B. Gambaran Hasil Penelitian	77
1. Produktivitas	78
2. Upah Riil	80
3. Insentif	80
C. Analisis Data	81
1. Hasil Uji Asumsi Klasik	81
a. Uji Normalitas	81
b. Uji Multikolinearitas	83
c. Uji Heteroskedastisitas	83
d. Uji Autokorelasi	85
2. Analisis Linear Berganda	86
3. Hasil Uji Hipotesis	88
a. Uji Signifikansi Parametrik Individual (Uji T)	88
b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	89
c. Uji Koefisien Determinasi	91
D. Pembahasan	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	107
B. Saran	108

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1. Data peranan PDRB menurut lapangan usaha di Kabupaten Way Kanan tahun 2012-2016	6
1.2. Perbandingan UMK Lampung tahun 2016 dan 2015.....	9
1.3. Perbandingan UMK Lampung tahun 2017 dan 2016.....	9
1.4. Upah, Insentif dan Produktivitas Kerja PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan 6 tahun terakhir	11
3.1 Definisnisi Operasional Variabel	62
4.1. Produktivitas PT PSMI.....	79
4.2. Upah Riil PT PSMI	80
4.3. Insentif PT PSMI	81
4.4. Hasil uji normalitas	82
4.5. Uji Multikolinearitas	83
4.6. Uji Heteroskedastisitas	84
4.7. Uji Autokorelasi	85
4.8. Hasil uji analisis linear berganda	86
4.9. Uji hipotesis.....	88
4.10 Hasil uji simultan	90
4.11 Hasil uji koefisien determinasi.....	91
4.12 Upah, Insentif dan Produktivitas Kerja PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan 6 tahun terakhir (2012-2017)	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum sampai pada pokok pembahasan dari judul skripsi ini, maka adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan dapat menghindari kesalah pahaman dikalangan pembaca, disamping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas. Adapun judul skripsi ini adalah “Analisis Pengaruh Upah Riil Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Pmuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan)”.

1. Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.²
2. Pengaruh dalam istilah penelitian disebut dengan akibat asosiatif yaitu suatu penelitian yang mencari atau pertautan nilai antara satu variabel dengan variabel yang lain.³
3. Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang di ukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.⁴

²Hamzah Ahmad, Nanda Santoso, *Kamus Pintar Bahasa Indonesia* (Surabaya: Fajar Mulya, 1996), h. 21 di olah.

³Sugiono, *Penelitian Administratif*, (Bandung: Alfa Beta, 2001), h.7

⁴Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, (Jakarta: Rajawali Pers 1995), h. 354
Penelitian terdahulu Juliani Meta Sari Universitas Lampung 2010.

4. Insentif adalah suatu sarana motivasi yang dengan sengaja diberikan sebagai pendorong untuk berprestasi dalam bekerja.⁵
5. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.⁶

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah penulis akan menganalisis pengaruh upah riil dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan dalam perspektif ekonomi islam.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan memilih judul “Analisis Pengaruh Upah Riil dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam” adalah sebagai berikut:

1. Secara Objektif

Tercapainya kualitas sumber daya manusia yang tinggi tergantung dari pemenuhan masukan (input) terhadap produktivitas dan potensi sumber daya manusia. Peningkatan produktivitas tenaga kerja juga ditentukan oleh komposisi umur dan tingkat pendidikan penduduk suatu negara, akhirnya memegang peranan utama dalam menentukan ukuran besarnya angkatan kerja yang terserap dalam industri-industri pada suatu negara. Kemajuan perekonomian suatu negara tidak terlepas dari produktivitas kerja penduduknya. Produktivitas itu sendiri harus didukung oleh tingkat investasi dan sumber daya manusia yang memadai.⁷

⁵Shelvina Putri Andini, “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru”, (JOM FISIP Vol. 4 No. 1, Februari 2017), h. 4.

⁶The Liang Gie, *Ensiklopedia Administrasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987), h. 3.

⁷ Emilda Faisal Arif, “Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel pada Bagian Produksi di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari

PT PSMI termasuk dalam industri manufaktur besar yang ada di provinsi Lampung tepatnya di Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan yang telah memiliki ratusan karyawan dan pekerja harian tetap maupun pekerja harian lepas. Perusahaan tersebut pun sudah memiliki pabrik atau tempat produksi barang mandiri sejak tahun 2012. Selain itu perusahaan juga menyediakan perumahan bagi pekerja serta fasilitas lainnya seperti sekolah, tempat ibadah dan fasilitas hiburan lainnya.

Dengan fasilitas lengkap yang diberikan perusahaan, serta upah dan insentif yang cukup memadai sesuai dengan kesepakatan kerja seharusnya para pekerja memiliki produktivitas yang baik dan dapat menaikkan profit perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tetapi kenyataan yang terjadi adalah produktivitas kerja yang menurun sehingga nilai produksi menurun yang berdampak pada pemberian insentif tahunan maupun insentif lainnya seperti insentif overtime yang juga mengalami penurunan. Keadaan tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Meningkatnya produktivitas kerja menjadi harapan setiap perusahaan searah dengan upah dan insentif yang dapat diberikan kepada pekerja sesuai pula dengan harapan pekerja. Maka dari situlah tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari upah dan insentif tersebut harapannya dapat mensejahterakan pekerja yang secara langsung dapat menaikkan tingkat produktivitas kerja sebagaimana mestinya khususnya para pekerja PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan. Oleh karena itu penulis akan

meneliti tentang bagaimana pengaruh upah riil dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya.

2. Secara subjektif

- a. Pokok bahasan skripsi ini sesuai berdasarkan jurusan penulis yakni Ekonomi Islam. Dimana bahasan tersebut merupakan suatu kajian keilmuan yang berkaitan dengan mata kuliah Pengantar Ilmu Ekonomi (Makro Ekonomi dan Mikro Ekonomi), dan Ekonomi Islam yakni mata kuliah yang pernah penulis pelajari.
- b. Penulis optimis dapat menyelesaikan skripsi ini karena tersedianya sumber dari literatur yang tersedia dipergustakaan ataupun sumber lainnya seperti jurnal, artikel; dan data yang diperlukan seperti narasumber dari perusahaan tempat objek penelitian penulis.

C. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang.⁸ Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja lebih-lebih bagi negara berkembang terutama Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Menurut Setiawan, Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat yaitu, pertama pertumbuhan penduduk di negara berkembang cenderung tinggi

⁸ Adya Dwi Mahendra, "Analisis Pengaruh Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang", (Skripsi, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, 2014), h. 1.

sehingga melebihi pertumbuhan kapital. Kedua, demografi profil lebih muda sehingga lebih banyak penduduk yang masuk lapangan kerja. Ketiga, struktur industri di negara berkembang cenderung mempunyai tingkat diversifikasi kegiatan ekonomi rendah serta tingkat keterampilan penduduk belum memadai membuat usaha penciptaan lapangan kerja menjadi semakin kompleks.

Sektor industri diyakini sebagai sektor yang dapat memimpin sektor-sektor lain dalam sebuah perekonomian menuju kemajuan. Produk-produk industrial selalu memiliki "dasar tukar" (*term of trade*) yang tinggi atau lebih menguntungkan serta menciptakan nilai tambah yang besar dibanding produk-produk sektor lain. Sejalan dengan hal tersebut, maka peran sektor industri pengolahan semakin penting, sehingga sektor industri pengolahan mempunyai peranan sebagai sector pemimpin (*Leading Sector*) di sektor industri secara umum. Keadaan tersebut juga berlaku di Kabupaten Way Kanan. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi sektor industri pengolahan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) seperti terlihat dalam Tabel 1. 1

Tabel 1. 1 Peranan PDRB Menurut Lapangan Usaha Di Kabupaten Way Kanan Pada Tahun 2012-2016

	Lapangan Usaha/Industry	2012	2013	2014	2015*	2016**
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
A	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan/ <i>Agriculture, Forestry and Fishing</i>	38,86	38,08	37,81	37,16	37,19
B	Pertambangan dan Penggalian/ <i>Mining and Quarrying</i>	3,87	4,03	4,21	4,54	4,59
C	Industri Pengolahan/ <i>Manufacturing</i>	21,98	21,96	22,41	22,57	22,44
D	Pengadaan Listrik dan Gas/ <i>Electricity and Gas</i>	0,06	0,05	0,06	0,07	0,08
E	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang/ <i>Water supply, Sewerage, Waste Management and Remediation Activities</i>	0,05	0,05	0,06	0,06	0,05
F	Konstruksi/ <i>Construction</i>	8,21	8,12	8,01	7,64	7,72
G	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor/ <i>Wholesale and Retail Trade; Repair of Motor Vehicles and Motorcycles</i>	9,85	9,93	9,29	9,34	9,35
H	Transportasi dan Pergudangan/ <i>Transportation and Storage</i>	2,07	2,16	2,23	2,46	2,61
I	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum/ <i>Accommodation and Food Service Activities</i>	0,67	0,75	0,80	0,85	0,88
J	Informasi dan Komunikasi/ <i>Information and Communication</i>	3,48	3,61	3,62	3,83	3,86
K	Jasa Keuangan dan Asuransi/ <i>Financial and Insurance Activities</i>	1,10	1,10	1,04	1,05	1,04
M,N	Jasa Perusahaan/ <i>Business Activities</i>	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
O	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib/ <i>Public Administration and Defence; Compulsory Social Security</i>	3,30	3,47	3,64	3,65	3,52
P	Jasa Pendidikan/ <i>Education</i>	2,80	2,96	3,01	3,04	3,02
Q	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial/ <i>Human Health and Social Work Activities</i>	0,91	0,93	0,95	0,99	0,98
R,S,T,U	Jasa lainnya/ <i>Other Services Activities</i>	0,51	0,50	0,50	0,55	0,54

Sumber: BPS Kab. Way Kanan

Melihat kontribusi sektor industri sebagai salah satu penyumbang terbesar di samping sektor pertanian dan perikanan bagi PDRB Kabupaten Way Kanan, maka sektor industri khususnya diharapkan benar-benar mampu memimpin sektor lainnya serta menjadi sektor yang diandalkan memiliki permintaan terhadap tenaga kerja yang tinggi. Hal ini tentunya menjadikan sektor industri dapat membantu dalam mengurangi tingkat pengangguran karena dianggap mampu menambah ketersediaan lapangan pekerjaan dan dapat memacu pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Way Kanan.

Banyaknya jumlah tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada Akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yaitu dengan melalui upah. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah

sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja.

Upah merupakan salah satu dari barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, oleh karena itu Pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena masalah UMK hanya dilihat dari satu sisi di mana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Pemikiran ini tidak salah, tetapi pemikiran ini belum selesai. Karena isu masalah UMK hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja.⁹

Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang Pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

⁹ Setiadi, "Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang", (Tesis, Program Studi Megister Kenotariatan, Universitas Diponegoro, 2009). h. 5.

Tabel 1. 2 Perbandingan UMK Lampung Tahun 2016 dan 2015

No	Kabupaten / Kota	UMK		Kenaikan		Keterangan
		2016	2015	Rp	%	
	UMP Provinsi Lampung	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	
1	Bandar Lampung	1.870.000	1.649.500	220.500	13,37%	G/615/III.O5/HK/2015
2	Metro	1.764.000	1.582.000	182.000	11,50%	G/614/III.O5/HK/2015
3	Lampung Tengah	1.770.620	1.588.000	182.620	11,50%	G/612/III.O5/HK/2015
4	Tulang Bawang	1.771.200	1.588.500	182.700	11,50%	G/617/III.O5/HK/2015
5	Tulang Bawang Barat	1.792.100	1.581.000	202.100	12,71%	G/616/III.O5/HK/2015
6	Lampung Timur	1.763.100	1.581.000	182.100	11,52%	G/613/III.O5/HK/2015
7	Lampung Selatan	1.800.500	1.595.000	182.101	11,42%	Dalam proses
8	Way Kanan	1.763.000	1.588.500	182.102	11,46%	Dalam proses
9	Lampung Barat	1.763.000	1.590.000	173.000	10,88%	Mengikuti UMP
10	Lampung Utara	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
11	Mesuji	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
12	Pasawaran	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
13	Pringsewu	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
14	Tanggamus	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
15	Pesisir Barat	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP

Tabel 1.3 Perbandingan UMK Lampung Tahun 2017 dan 2016

No	Kabupaten / Kota	UMK		Kenaikan		Keterangan
		2017	2016	Rp	%	
	UMP Lampung	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	
1	Bandar Lampung	2.054.365	1.870.000	184.365	9,86%	G/659/III.05/HK/2016
2	Metro	1.909.530	1.764.000	145.530	8,25%	G/664/III.05/HK/2016
3	Lampung Tengah	1.916.696	1.770.620	146.076	8,25%	G/665/III.05/HK/2016
4	Tulang Bawang	1.917.324	1.771.200	146.124	8,25%	G/667/III.05/HK/2016
5	Tulang Bawang Barat	1.939.948	1.792.100	147.848	8,25%	G/660/III.05/HK/2016
6	Lampung Timur	1.908.556	1.763.100	145.456	8,25%	G/666/III.05/HK/2016
7	Lampung Selatan	1.973.798	1.800.500	173.298	9,62%	G/696/III.05/HK/2016
8	Way Kanan	1.950.000	1.763.000	187.000	10,61%	G/668/III.05/HK/2016
9	Lampung Utara	1.921.670	1.763.000	158.670	9,00%	G/669/III.05/HK/2018
10	Lampung Barat	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	Mengikuti UMP
11	Mesuji	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	Mengikuti UMP
12	Pasawaran	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	Mengikuti UMP
13	Pringsewu	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	Mengikuti UMP
14	Tanggamus	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	Mengikuti UMP
15	Pesisir Barat	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	Mengikuti UMP

Sumber : <http://www.biaya.net/2015/12/umk-lampung-.html?m=1>

Kenaikan upah yang meningkat setiap tahunnya tersebut terjadi karena biaya hidup layak meningkat akibat harga-harga kebutuhan ekonomi yang selalu meningkat. Pemerintah berusaha meningkatkan upah minimum dan menyeimbangkan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas/kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan ekonomi usaha yang bersangkutan. Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara pekerja berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah upah dan insentif kerja yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 1.4 Upah, Insentif dan Peoduktivitas kerja pada PT Pemuka Sakti Manis Indah di Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan 6 Tahun terakhir (2012-2017)

Tahun	Upah (Rupiah)	Insentif (Rupiah)	Produktivitas Kerja (Rupiah)
2012	793.152.000	944.784.000	3.386.759.040
2013	808.704.000	960.336.000	3.800.908.800
2014	824.256.000	1.076.976.000	3.931.701.120
2015	834.624.000	1.087.344.000	21.383.066.880
2016	839.808.000	1.193.616.000	41.637.680.640
2017	844.992.000	1.224.072.000	17.584.283.520

Sumber: PT. Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan 2018

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat melihat bahwa jumlah upah dan insentif yang diterima oleh pekerja dari tahun 20012-2017 terus mengalami peningkatan, sedangkan produktivitas kerja di tahun belakangan yaitu pada tahun 2017 menunjukkan adanya penurunan produktivitas. Padahal yang diharapkan bahwa dengan adanya peningkatan upah dan insentif yang diberikan dapat meningkatkan pula produktivitas kerja, tetapi pada kenyataan tidak terjadi demikian.

Berawal dari asumsi bahwa maju mundurnya suatu perusahaan lebih ditentukan oleh aspek sumber daya manusia, maka dianggap penting untuk melakukan penelitian terkait pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan.

Dalam Islam sistim upah atau imbalan yang diberikan kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah diberikan dan upah tersebut

sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak dalam kemanusiaan dan produksi. Kemudian dalam islam juga dijelaskan bahwa memproduksi (istishna') adalah apabila seseorang memproduksi bejana, mobil atau apa saja yang termasuk dalam kategori produksi. Ajaran-ajaran etik yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits telah memberikan tuntunan dan bimbingan kearah produksi yang lebih baik, sebagaimana dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97 dan Hadits Riwayat Imam Bukhari sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْلَمُونَ

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (Qs. An-Nahl: 97)

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah, shahih). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan."¹⁰

Pada intinya, ajaran islam memberikan respon positif dalam hal produksi dan produktivitas serta dalam memberikan imbalan atau upah umat manusia, bahkan itu akan diberi pahala oleh Allah SWT bila perbuatan atau kegiatan dalam menciptakan atau menambah suatu barang atau jasa dan pemberian upah mendatangkan kebaikan. Namun diberikan dosa dan nista bila perbuatan yang dihasilkan mendatangkan kemudharatan dan kedzaliman.¹¹

¹⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 116.

¹¹ Abdul Aziz, *Ekonomi Islam Analisis Mikro Dan Makro*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 55-58.

Keberadaan sejumlah perusahaan khususnya wilayah provinsi Lampung yang memiliki tenaga kerja yang memadai untuk melakukan produksi sekaligus dapat memberikan produktivitas yang baik secara langsung memberikan keuntungan bagi pemerintahan diantaranya yaitu mengurangi angka pengangguran daerah, menembangkan kualitas sumber daya alam serta berperan meningkatkan persediaan barang seperti PT PSMI yang meningkatkan persediaan gula selaku pabrik pengolahan tebu yang hasil produksinya berupa gula sebagai pemenuhan kebutuhan pokok warganya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bidang produktivitas kerja mengambil judul: ***Analisis Pengaruh Upah Riil dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan).***

D. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, bahwa identifikasi masalah utama dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pada PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan. Upah riil yang diberikan sudah sesuai dengan upah minimum regional provinsi Lampung bahkan setelah dibangunnya pabrik mandiri setiap penutupan tutup tebang dan tutup giling setiap pekerja harian lepas ataupun harian tetap di perusahaan mendapatkan uang bonus atau insentif jika melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi terjadi penurunan produksi pada tahun belakangan ini.

E. Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup masalah yang akan dibahas dan agar penelitian dilaksanakan secara fokus maka batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan berkaitan dengan tingkat upah dan insentif yang diberikan kepada tenaga kerja tiap tahunnya. Dimana upah dan insentif yang diberikan ini sebagai variabel X (independen). Upah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah pemberian perusahaan secara riil kepada para pekerja yang termasuk dalam angkatan tenaga kerja harian tetap dibagian plantation pada tahun 2012-2017. Insentif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah pemberian perusahaan (insentif berupa uang) sesuai dengan target pencapaian para pekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada pekerja harian tetap divisi plantation pada tahun 2012-2017.
2. Produktivitas kerja dalam penelitian ini yaitu sebagai variabel Y (dependen). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis tingkat penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dihitung dengan biaya upah dan luas lahan yang telah dikerjakan sebagai indikator dalam penelitian.

F. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang terdapat diatas permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Upah Riil dan Insentif secara parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PSMI Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan?
2. Bagaimana Pengaruh Upah Riil dan Insentif secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PSMI Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan dalam Perspektif Ekonomi Islam?
3. Bagaimana Pengaruh Upah Riil dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PSMI dalam Perspektif Ekonomi Islam?

G. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel Upah Riil dan Insentif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PT PSMI Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh variabel Upah Riil dan Insentif secara simultan pada PT PSMI Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh variabel Upah Riil dan Insentif pada PT PSMI dalam Perspektif Ekonomi Islam.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan: *pertama* bagi perusahaan

dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan dalam mengambil keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan kegiatan produksi yang menguntungkan bagi semua pihak dan kalangan, serta menambah wawasan keilmuan di bidang Ekonomi Ketenagakerjaan dan Sumber Daya Manusia terutama berhubungan dengan produktivitas kerja pada sektor industri khususnya industri pengolahan tebu di Kabupaten Way Kanan, sehingga mengembangkan dan menumbuhkan perekonomian individu maupun bangsa khususnya Indonesia. *Kedua* bagi penulis dan bagi Akademisi atau Mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan referensi dalam melakukan penelitian yang menuju kearah yang sama serta menambah wawasan mengenai upah riil terhadap produktivitas kerja pada industri pengolahan dalam Ekonomi Islam.

- b. Secara praktisi penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam mengambil keputusan untuk pengupahan serta memiliki tenaga kerja yang berkualitas baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.¹²

Menurut Singodimedjo ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi:¹³

- 1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- 2) Aspek efisiensi tenaga kerja
- 3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Menurut Muchdarsyah Sinungan yang dimaksud produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan

¹²Sumarsid, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Dwipa Manunggal Kontena", (Jurnal CKI On SPOT Vol. 9 No. 1 Juni 2016), h. 67.

¹³Deden Misbahudin Muayyad, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II", (Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1 2016), h. 82.

fisik dalam bentuk nilai. Sedangkan menurut Edy Sutrisno, produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).¹⁴

Menurut Agus Dwiyanto konsep produktivitas tidak hanya sekedar mengukur tingkat efisiensinya saja akan tetapi pada efektivitas pelayanan juga. Produktivitas pada umumnya dipahami hanya sebatas rasio antara input dengan output saja. Konsep tersebut dirasa sangat sempit yang kemudian oleh *General Accounting Office* (GAO) dikembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.¹⁵

Menurut Terry produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Sedangkan menurut Sony Sumarso produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara output dengan

¹⁴*Ibid.*

¹⁵Aidil syaputra, "Pengaruh Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru", (JOM Fekon Vol. 4 No. 1 Februari 2017), h. 126.

kapital input tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas, maka dapat disimpulkan pengertian produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

b. Indikator-indikator Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:¹⁶

- 1) Kemampuan melaksanakan tugas.
- 2) Selalu meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini.
- 4) Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Meningkatkan kualitas dan mutu.
- 6) Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Sedangkan menurut Yin Kimsean berpendapat indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut :

- 1) Mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya.
- 4) Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik.

¹⁶ *Loc. Cit.*

- 5) Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- 6) Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
- 7) Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya masukan yang dipergunakan.
- 8) Terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan.
- 9) Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.

Bagi perusahaan ataupun sebuah organisasi, nilai seperti produktivitas merupakan salah satu unsur yang penting didalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang harus diperhatikan oleh para pimpinan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan pada instansi yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi tenaga kerja yang bersifat monodualistik karena manusia tersusun dari dua unsur yaitu jasmani dan rohani. Dapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas kerja seperti yang diharapkan adalah mengetahui sejauh mana persyaratan tersebut mempengaruhi tercapainya produktivitas sebagaimana diharapkan.

Menurut F.C games faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

- 1) Usaha
- 2) Motivasi
- 3) Kemampuan
- 4) Kesempatan dan kejelasan tujuan

Menurut Sony Sumarso faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesanggupan. Bagi tenaga kerja yang sejak awal memutuskan untuk bekerja dengan memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka tidak akan susah untuk menetapkan dan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Tiffin dan Cormick ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan dan disiplin kerja serta motivasi. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut

Muchdarsyah Sinungan adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat pendidikan dan keahlian
- 2) Jenis teknologi dan hasil produksi
- 3) Kondisi lingkungan kerja
- 4) Kondisi kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 5) Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
- 6) Keanekaragaman tugas
- 7) Sistem insentif
- 8) Keamanan kerja
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Kepastian pekerjaan
- 11) Perspektif dari ambisi dan promosi
- 12) Umpan balik atau upah

Menurut Muchdarsyah Sinungan tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Manusia
- 2) Modal
- 3) Metode (proses)
- 4) Lingkungan organisasi (internal)
- 5) Lingkungan produksi
- 6) Lingkungan negara (eksternal)
- 7) Lingkungan internal maupun regional
- 8) Umpan balik¹⁷

Diantara banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, peneliti memilih dua faktor yang dominan yaitu faktor upah dan insentif. Upah yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan tenaga kerja kepada perusahaan akan mendorong rasa puas pada diri tenaga kerja dan akan membuat tenaga kerja bekerja lebih giat lagi sehingga memiliki dampak langsung pada produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bukhori Alma bahwa upah harus diberikan kepada tenaga kerja secara layak atau sesuai dengan pengorbanan yang diberikan tenaga kerja kepada perusahaan agar tenaga kerja juga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga tenaga kerja juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Begitu pula dengan insentif, pemberian insentif yang terarah pada hakikatnya merupakan tambahan penghasilan bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi tenaga kerja merupakan pemenuhan kebutuhan psikologis yang nantinya akan

¹⁷Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas 'Apa dan Bagaimana'*, (Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Kedua, Cet. Pertama, Juni 1992), h. 56.

mempengaruhi langsung produktivitas kerja karena tenaga kerja akan merasa bahwa kerja kerasnya dihargai.¹⁸

d. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran akan digunakan sebagai acuan melihat produktivitas tenaga kerja pada masa yang lalu diperbaiki untuk masa yang akan datang dengan melihat dari acuan pada masa yang lalu sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat dimasa yang akan datang. Untuk memilih acuan atau tolok ukur yang akan digunakan tergantung pada jenis atau faktor-faktor yang mempengaruhi masukan dan keluaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, mengemukakan cara pengukuran produktivitas sebagai berikut:¹⁹

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

$$\text{Produktivitas perkapita} = \frac{O}{N \times H}$$

Keterangan:

O = output atau hasil

N = jam/hari kerja nyata

H = jumlah tenaga kerja

¹⁸ Vellina Tambunan, "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang (studi kasus Kec. Banyumanik dan Kec. Gunungpati)", (Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, 2012).

¹⁹ Maratin Nafiah Al-amin, "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen", (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta 2015), h. 18.

Selanjutnya secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) Perbandingan-perbandingan pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Ada dua jenis tingkatan perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial:²⁰

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{input total}}$$
$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{output parsial}}{\text{input parsial}}$$

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Penjelasannya sebagai berikut:²¹

²⁰ *Op.Cit.* h. 23.

²¹ Sumarsid, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Dwipa Manunggal Kontena", (Jurnal CKI On SPOT Vol. 9 No. 1 Juni 2016), h. 66.

- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat, dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Hingga saat ini, hanya tenaga kerja yang layak untuk dijadikan acuan atau tolok ukur dalam mengukur produktivitas karena biaya yang dikorbankan atau yang digunakan untuk tenaga kerja adalah sebagai biaya terbesar untuk menghasilkan produk atau jasa dan karena tenaga kerja lebih mudah untuk dihitung daripada masukan dari faktor-faktor yang lain.

Faktor-faktor pengukuran produktivitas tenaga kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor kualitas karena dalam penelitian ini produk yang dihasilkan adalah heterogen. Dengan demikian kuantitas kerja tidak dapat digunakan untuk pengukuran produktivitas tenaga kerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara indikator dari kualitas kerja diantaranya ketepatan (waktu dan target hasil), ketelitian dan inisiatif.

e. Produktivitas menurut pandangan Islam

Semua kegiatan ekonomi yang sifatnya menaikkan nilai disebut kegiatan *produksi*. Jadi kegiatan produksi, adalah kegiatan yang menaikkan dan menambahkan nilai. Manusia sebagai subyek ekonomi dapat menaikkan nilai suatu barang dan jasa, bila ini mampu mengorganisasi faktor-faktor produksi. Secara lebih terperinci kegiatan produksi dapat dianggap sebagai kegiatan mengorganisasi faktor-faktor produksi saja, guna menaikkan nilai barang dan jasa. Dihubungkan dengan aqidah, kita dapat menyatakan bahwa manusia tidak dapat menciptakan barang dan jasa, tetapi manusia hanya dapat mengorganisasikan faktor-faktor produksi saja, guna menaikkan nilai barang dan jasa. Sementara ini dapat diketengahkan bahwa kegiatan *produktif* dan diijinkan oleh Islam. Kesimpulan ini dapat ditarik beberapa pedoman berikut:²²

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya; “Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)²³

Islam pun sesungguhnya menerima motif-motif seperti pola pikir ekonomi konvensional. Hanya bedanya, lebih jauh Islam juga menjelaskan nilai-nilai moral di samping utilitas ekonomi. Bahkan

²²Direktorat Perguruan Tinggi Agama Islam Ditjen Binbaga Islam Depag, “Islam Untuk Disiplin Ilmu Ekonomi, (Departemen Agama Islam RI, Jakarta, 2002, h. 53-54.

²³Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahnya, (QS. At-Taubah: 105).

sebelum itu, Islam menjelaskan mengapa produksi harus dilakukan. Menurut ajaran Islam, manusia adalah *khalifatullah* atau wakil Allah dimuka bumi dan berkewajiban untuk memakmurkan bumi dengan jalan beribadah kepada-Nya. Dalam QS. Al An-am (6) ayat 165 Allah berfirman:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya: Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggalkan sebagian kamu atas sebagiannya (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang."²⁴

Islam juga mengajarkan bahwa sebaik-baiknya orang adalah orang yang banyak manfaatnya bagi orang lain dan masyarakat. Fungsi beribadah dalam arti luas ini tidak mungkin dilakukan bila seseorang tidak bekerja atau berusaha. Pada prinsipnya Islam juga lebih menekankan berproduksi demi memenuhi kebutuhan orang banyak, bukan hanya sekedar memenuhi segelintir orang yang memiliki uang, sehingga memiliki daya beli yang lebih baik. Karena itu bagi Islam, produksi yang surplus dan berkembang baik secara kuantitatif, tidak dengan sendirinya mengindikasikan kesejahteraan bagi masyarakat. Apakah artinya produk yang menggunung jika hanya bisa didistribusikan untuk segelintir orang yang memiliki uang banyak.

²⁴Mustafa Edwin, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2006), h. 105.

Manusia sebagai faktor produksi, dalam pandangan Islam harus dilihat dalam konteks fungsi manusia secara umum yakni sebagai Khalifah Allah dimuka bumi. Sebagai makhluk Allah yang paling sempurna, manusia memiliki unsur rohani tidak dapat dipisahkan dalam mengkaji proses produksi dalam hal bagaimana manusia memandang faktor-faktor produksi yang lain menurut cara pandang Al-Qur'an dan Hadits Rasulullah SAW memberikan arahan mengenai prinsip-prinsip produksi sebagai berikut.²⁵

1. Tugas manusia di muka bumi sebagai khalifah Allah adalah memakmurkan bumi dengan ilmu dan amalnya. Allah menciptakan bumi dan langit beserta segala apa yang ada diantara keduanya karena sifat *Rahman* dan *Rahiim*-Nya kepada manusia. Karenanya sifat tersebut juga harus melandasi aktivitas manusia dalam pemanfaatan bumi dan langit dan segala isinya.
2. Islam selalu mendorong kemajuan dibidang produksi. Menurut Yusuf Qardhawi, Islam membuka lebar penggunaan metode ilmiah yang didasarkan pada penelitian, eksperimen dan perhitungan. Akan tetapi Islam tidak membenarkan penuhanan terhadap hasil karya ilmu pengetahuan dalam arti melepaskan dirinya dari Al-Qur'an dan Hadits.
3. Teknik produksi diserahkan kepada keinginan dan kemampuan manusia. Nabi pernah bersabda: *"Kalian lebih mengetahui urusan dunia kalian."*

²⁵*Ibid.* h. 110-111.

4. Dalam berinovasi dan bereksperimen, pada prinsipnya agama Islam menyukai kemudahan, menghindari mudarat dan memaksimalkan manfaat. Dalam Islam tidak terdapat ajaran yang memerintahkan membiarkan segala urusan berjalan dalam kesulitannya, karena pasrah pada keberuntungan atau kesialan, karena berdalih dengan ketetapan dan ketentuan Allah, atau karena tawakal kepada-Nya, sebagaimana keyakinan yang terdapat di dalam agama-agama selain Islam. Sesungguhnya Islam mengingkari itu semua dan menyuruh bekerja dan berbuat, bersikap hati-hati dan melaksanakan selama persyaratan. Tawakal dan sabar adalah konsep penyerahan hasil kepada Allah SWT. Sebagai pemilik hak prerogretif yang menentukan segala sesuatu setelah segala usaha dan persyaratan dipenuhi dengan optimal. Adapun kaidah-kaidah dalam berproduksi antara lain adalah:²⁶

- a. Memproduksi barang dan jasa yang halal pada setiap tahap produksi.
- b. Mencegah kerusakan dimuka bumi, termasuk membatasi polusi, memelihara keserasian, dan ketersediaan sumber daya alam.
- c. Produksi dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat serta mencapai kemakmuran. Kebutuhan yang harus dipenuhi harus berdasarkan prioritas yang ditetapkan agama, yakni terkait dengan kebutuhan untuk tegaknya akidah/agama, terpeliharanya nyawa, akal dan keturunan/kehormatan, serta untuk kemakmuran material.

²⁶*Ibid.* h. 111-112.

d. Produksi dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari tujuan kemandirian umat. Untuk itu hendaknya umat memiliki berbagai kemampuannya, keahlian dan prasarana yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan spiritual dan material. Juga terpenuhinya kebutuhan pengembangan peradaban, dimana dalam kaitan tersebut para ahli fiqh memandang bahwa pengembangan dibidang ilmu, industri, perdagangan, keuangan merupakan fardhu kifayah, yang dengannya manusia bisa melaksanakan urusan agama dan dunianya.

e. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik kualitas spiritual maupun mental dan fisik. Kualitas spiritual terkait dengan kesadaran rohaninya, kualitas mental terkait dengan etos kerja, intelektual. Kreatifitasnya, secara fisik mencakup kekuatan fisik, kesehatan, efisiensi, dan sebagainya. Menurut Islam, kualitas rohani individu mewarnai kekuatan-kekuatan lainnya, sehingga membina kekuatan rohani menjadi unsur penting dalam produksi Islami.

Jadi dapat disimpulkan, dengan bekerja dan menghasilkan sesuatu, lambat laun seseorang akan mandiri secara ekonomi. Demikian pula halnya dengan negara, semakin banyak warganya mandiri, serta bekerja dan berusaha secara produktif, akan semakin tinggi tingkat kemandiriannya. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat pengangguran, seperti yang dialami di Indonesia saat ini, semakin rendahnya tingkat

kemandirian ekonomi negara tersebut. Oleh karena itu, upaya dan langkah-langkah yang mendorong tumbuh dan berkembangnya usaha dan lapangan kerja seperti usaha kecil, mendapat prioritas tinggi dalam Islam.

Produktivitas haruslah sejalan dengan terpeliharanya keadilan bagi semua orang. Setiap anggota komponen masyarakat harus dipacu untuk menghasilkan sesuatu, sesuai bidangnya. Semua itu harus dilindungi jaminan keamanan serta keadilan bagi setiap orang, pengakuan dan penghargaan untuk setiap pencapaian, dan sanksi yang tegas bagi pelaku yang kontra produktif. Pada titik ini, terbayang kembali dimata kita pemandangan yang mengharukan, bagaimana Rasulullah menciumi tangan umatnya yang kasar karena dipakai untuk bekerja. “Inilah tangan yang dicintai Allah dan Rasul-Nya,” begitu seru Rasulullah.²⁷

2. Upah

a. Pengertian Upah

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai

²⁷*Ibid.* h. 116-117.

imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.²⁸ Menurut peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut:

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.

Menurut Undang-Undang Tentang kecelakaan kerja tahun 1987 No.

33 Pasal 7 ayat a dan b upah adalah:

- 1) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- 2) Perumahan, makan bahan makanan, dan pakaian dengan percuma dan nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.²⁹ Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

RI No. KEP-49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah:

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

²⁸Mohammad Kanzunudin, "Pengaruh Upah dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada PT Tonga Tiur Putra Kragan Kabupaten Rembang", (Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 2 No. 1 Juni 2017), h. 13.

²⁹Rahardian Firdauz, "Pengaruh Upah Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi kasus pada bagian produksi PT Ppanca Mitra Multi Perdana)", (Jurnal Ilmiah, Jurusan Ilmu Ekonomi, Universitas Brawijaya Malang, 2015).

Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan *financial* langsung dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

Menurut Sumarsono upah dibagi menjadi tiga macam yaitu:³⁰

- a. Upah pokok Upah yang diberikan pada karyawan, yang dibedakan atas upah per jam, per hari, per minggu, per bulan.
- b. Upah lembur Upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Upah riil atau Tunjangan sejumlah uang yang diterima karyawan secara menyeluruh karena adanya keuntungan dari perusahaan pada akhir tahun neraca.

b. Upah Riil

Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa yang diperlakukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.³¹ Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar (UUD), Pasal 27, ayat (2) dan penjabarannya dalam hubungan Industrial Pancasila. Sistem pengupahan pada prinsipnya haruslah : (1) mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya jadi mempunyai fungsi sosial; (2) mencerminkan pemberian imbalan terhadap

³⁰Ria Gusnia Anggun, “Analisis Pengaruh Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Pengolahan Kelapa Sawit Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi kasus pada PT Kalirejo Lestari Kec. Kalirejo Kab. Lampung Tengah”, (Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah UIN Lampung, 2017), h. 39.

³¹Dikutip dari Skripsi Murthado Ridwan, dalam judul *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, (Indonesia, tahun 2013), h. 253-255.

hasil kerja seseorang; dan (3) memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.

c. Proses Penentuan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan. Untuk mengusahakan adanya *equity* maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:³²

1) Analisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas-tugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.

2) Evaluasi jabatan atau tugas

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses ini merupakan usaha supaya tercapai *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.

³²Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi OFFSET, 2008), h. 147-156.

3) Survei upah

Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

4) Penentuan upah

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pendapat lain tentang proses penentuan upah dikemukakan Werther dan Darwis, menyatakan bahwa tahap-tahap utama dalam penentuan upah adalah sebagai berikut:

- a) Mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melalui analisis jabatan.
- b) Melakukan *internal equity* melalui penilaian jabatan.
- c) Melakukan survei untuk menetapkan upah.
- d) Menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian jabatan dengan survei upah.

c. Tujuan upah

Adapun tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut:³³

- 1) Ikatan kerjasama.
- 2) Kepuasan kerja.
- 3) Pengadaan efektif.
- 4) Motivasi.
- 5) Stabilitas karyawan.

³³Sumarsid, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Dwipa Manunggal Kontena", (Jurnal CKI On SPOT Vol. 9 No. 1 Juni 2016), h. 65.

- 6) Disiplin.
- 7) Pengaruh serikat pekerja.
- 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis.
- 9) Pengaruh pemerintah.

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan upah menurut Payaman. J Simanjuntak, menyatakan dalam pemberian upah harus memiliki tujuan upah, dengan demikian tujuan pemberian upah adalah:

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja
- 2) Mercerminkan imbalan atas hasil kerja tenaga kerja.
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah.³⁴

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang memiliki penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.

2) Serikat pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.

3) Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian

³⁴*Ibid.*

sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

4) Produktivitas

Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.

5) Biaya hidup

Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.

6) Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.

Pendapat lain menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat upah antara lain adalah:³⁵

- 1) Upah yang diberikan pihak lain.
- 2) Kondisi keuangan negara.
- 3) Biaya hidup.
- 4) Peraturan pemerintah.
- 5) Kekayaan negara.
- 6) Produktivitas tenaga kerja.
- 7) Persediaan ataupun penawaran tenaga kerja.
- 8) Kondisi atau lingkungan pekerjaan.
- 9) Jam kerja.
- 10) Perbedaan geografis.
- 11) Inflasi.
- 12) Pendapatan nasional.
- 13) Harga pasar.
- 14) Nilai sosial etika.

³⁵Ega Jalaludin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Staff Purchasing Adidas PT. Nikomas Gemilang", (JBBE, Vol. 5 No. 2 September 2012).

e. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan menurut Hadari Nawawi dibedakan ke dalam dua bentuk yang terdiri dari:

- 1) Diberikan secara tetap.
- 2) Diberikan sewaktu-waktu atau tidak tetap.

Sedangkan menurut Heidjrahman Suad Husnan Sistem Pengupahan yang umum diterapkan adalah sebagai berikut:

a) Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini biasanya jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Jadi, besarnya kompensasi hanya didasarkan pada lamanya bekerja.

b) Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter, ataupun kilogram. Dalam hal ini sistem kompensasi diterapkan berdasarkan banyaknya hasil yang dikerjakan oleh tenaga kerja.

c) Sistem borongan

Dalam sistem ini pendapat besarnya pada volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Upah borongan ini mengaitkan langsung kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besar

kecilnya upah tergantung kecermatan dalam mengkalkulasi biaya borongan tersebut.³⁶

Hendaknya dasar pemberian upah memberikan kepuasan bagi tenaga kerja, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.

Sedangkan dalam Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad Ijarah. Menurut Ulama' Hanafiyah Ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. dalam Al-Qur'an upah didefinisikan secara menyeluruh dalam sebuah ayat sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya; “Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS. At-Taubah: 105)³⁷

Ayat diatas menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, upah terdiri dari dua bentuk, upah dunia dan akhirat. Dengan kata lain, ayat tersebut diatas mendefinisikan upah dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi didunia dan imbalan berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia

³⁶Putu Suprabe Sari, Teguh Budi Trisnanto dan Sri Handayani, “Sistem Pengupahan Pekerja Harian Departemen *Plantation* di Wilayah Divisi II PT Pemuka Sakti Manis Indah”, (Jurnal Agribisnis, Agustus 2017), h. 48.

³⁷Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (QS. At-Taubah: 105).

haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik yang diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-nya.

f. Prinsip upah / Upah Riil dalam Islam

Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan dalam Al-Qur'an ataupun Hadits. Banyak ayat Al-Qur'an yang menyebut kata *ajr* (pahala atau upah), diantara ayat-ayat tersebut adalah;

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٨﴾

Artinya: “sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal soleh, tentulah kami tidak akan menya-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.” (QS. Al-Kahfi: 30)³⁸

Dalam ayat lain Allah SWT berfirman yang artinya; Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk sebagaimana firman Allah SWT yang tercantum dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 279:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۖ وَإِنْ تُبْتِغُوا فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلُمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

Artinya: “..... kamu tidak manganiaya dan tidak (pula) dianiaya” (Qs. Al-Baqarah : 279).³⁹

Dalam syariat Islam telah mengatur pula tentang aturan perburuhan, termasuk didalamnya mengatur tentang kewajiban majikan atau pengusaha terhadap pekerjaanya. Sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Islam yang telah ada, upah atau gaji ditentukan untuk memenuhi kebutuhan

³⁸ Ibid. (QS. Al-Kahfi:30).

³⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 116.

pokok seseorang. Dengan demikian upah tidak bergantung pada faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja seperti yang ada pada sistem Ekonomi modern dalam buku karangan Hakim Moh. Said, 1989 halaman 141. Secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbang terhadap produksi. Menurut sunnatullah manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan. Sehingga dalam menentukan tingkat upah harus berpedoman pada kebutuhan pokok tersebut. Adapun faktor-faktor penentu tingkat upah dalam Islam adalah:

- a. Faktor Obyektif, berdasarkan faktor ini, upah ditentukan berdasarkan kontribusi atau produktivitas tenaga kerja. Manusia tidaklah seperti faktor produksi yang lain sehingga ia tidak dapat diperlakukan seperti barang modal.
- b. Faktor Subyektif, dengan adanya faktor ini akan menyebabkan tingkat upah yang islami tidak berada pada satu titik tertentu melainkan pada satu kisaran tertentu.

Adapun faktor-faktor tersebut diatas maka dalam sejarah Islam penentuan gaji untuk pegawai pemerintahan Islam adalah sebagai berikut. Upah pada masa Khalifah, Umar bin Khattab telah menjelaskan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan distribusi bantuan atau pembayaran tunjangan.

Perbedaan upah sudah terjadi pada masa Rasulullah SAW. Pada tahun pertama hijriyah, para sahabat yang ikut berperang di perang Badar dan Uhud mendapat tunjangan terendah 200 Dirham dan tunjangan tertinggi 2000 Dirham. Pada kekhalifahannya, Umar bin Khattab menentukan upah untuk para pegawai pemerintah berdasarkan keadaan sebuah kota dan kebutuhan pribadi mereka. Tindakan Umar ini dapat kita ambil contoh untuk menentukan standar gaji menurut kebutuhan pokok masyarakat karena di zaman sekarang terdapat kebutuhan tambahan seperti kebutuhan transportasi, pendidikan, kesehatan dan yang lain sehingga gaji atau upah hendaklah sesuai dengan faktor-faktor berkaitan seperti inflasi, biaya kesehatan dampak pengangguran dan yang lainnya. Menurut M. A. Mannan, kebutuhan pokok yang harus dibayar oleh majikan adalah yang dapat menutup kecukupan hidup dimana standar itu bergantung pada tingkat keadaan sosio ekonomi masyarakat berkaitan M. A. Mannan dalam bukunya tahun 1993 halaman 147. Jadi upah minimum harus dapat mencukupi biaya hidup seseorang yang meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan dan tanggungjawab mereka dalam keluarganya Muh. Abdul Mu'im. Walaupun Islam menganjurkan adanya upah minimum yang dapat mencukupi kebutuhan pokok seseorang, namun Islam mengakui adanya perbedaan jumlah upah itu sendiri karena ada dua faktor penentu kadar upah seperti telah disebutkan diatas.⁴⁰

⁴⁰M. Abdullah Mannan, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*, (terjemahan Radiah Abd. Kader), bagian IV, Juz 3., (Kuala Lumpur: A.S. Noorden 1993), h. 147.

Yusuf Al-Qardhawi lebih memperjelas dua faktor penentu upah seperti yang telah disebutkan. Al-Qardhawi menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh dua faktor nilai kerja (faktor obyektif) dan faktor kebutuhan pekerja (faktor subyektif). Dengan adanya faktor nilai kerja, maka tidak mungkin menyamakan upah antara orang yang berpendidikan dengan yang tidak berpendidikan. Sebab menyamakan orang yang berbeda termasuk tindakan yang zalim. Dengan adanya faktor kebutuhan pekerja, maka upah ditentukan berdasarkan kebutuhan pokok pekerja dimana kebutuhan pokok tersebut termasuk juga kebutuhan nafkah untuk keluarganya. Akan tetapi faktor penentu upah yang disebutkan Al-Qardhawi tersebut berhubungan dengan pegawai pemerintah. Berbeda halnya dengan pekerja diperusahaan ataupun industri karena tidak mungkin sebuah perusahaan harus menanggung biaya hidup pekerja yang memiliki jumlah keluarga banyak sehingga bagi perusahaan untuk memberikan gaji atau upah yang sesuai (*Ajr Mitsil*) dengan memastikan ketrampilan dan kemahiran pekerja dipertimbangkan dalam menentukan upah tersebut, sedangkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya banyak terdapat cara lain yang ditawarkan Islam sebagai solusi diantaranya pemberian zakat, sedekah dan yang lain. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Sadeq dalam buku karangannya jika upah minimum tidak cukup memenuhi kebutuhan pokok pekerja, maka pekerja harus diberi zakat.⁴¹

⁴¹Yusuf Qardhawi, *Daur Al-Qiyam wa Al-Akhlaq fi Al-Iqtishad Al-Islami*. (Kairo:

Pendapat ini banyak didukung oleh para ahli ekonomi Islam, ini karena jika upah atau gaji pekerja tidak mencukupi kebutuhan pekerja dan keluarganya, maka pekerja tersebut dikategorikan sebagai orang miskin dan berhak atas dana zakat. Namun, harus ada mekanisme yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan pekerja. Jadi, secara garis besar harus ada standar upah minimum yang diberikan kepada para pekerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep upah dalam Islam harus adil dan layak. Dimana adil dalam konsep upah ini memiliki dua makna, *pertama*, adil bermakna jelas dan transparan. Adil dengan arti ini bermaksud; waktu pembayaran upah harus jelas. Keterlambatan membayar upah dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah pekerja termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi SAW di hari kiamat nanti. *Kedua*, adil bermakna proporsional, maksudnya; pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh ahli ekonomi Barat disebut dengan konsep *equal pay for equal job*. Sedangkan konsep upah dalam Islam harus layak, maka maksudnya adalah kelayakan upah yang diterima oleh pekerja harus dilihat dari tiga aspek, yaitu: papan, pangan dan sandang. Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan formal, tetapi pekerja sudah dianggap sebagai keluarga majikan.

Konsep inilah yang membedakan antara konsep upah menurut ekonomi barat dengan konsep upah menurut ekonomi Islam. Layak

dalam konsep upah pekerja juga dapat diartikan dengan sesuai pasaran. Maksudnya, janganlah seseorang itu merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dengan kata lain, janganlah memperkerjakan seseorang dengan upah yang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan. Ini karena upah dalam Islam berkaitan dengan moral, pemberian upah dibawah batas minimum berarti bertentangan dengan moral sehingga dimensi akhirat tidak akan diperoleh majikan yang memberi upah dibawah standar minimum.⁴²

f. Insentif

a. Pengertian Insentif

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja.

Menurut Andrew F. Sikula, insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut Heidjrahman Suad Husnan,

⁴²Dikutip dari Skripsi Murtadho Ridwan, dalam judul *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, (Indonesia, tahun 2013), h. 253-255.

insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut mangkunegara, insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhdap organisasi atau perusahaan.⁴³ Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang *financial* yang melebihi upah atau gaji dasar, seperti yang dinyatakan oleh Justine T. Sirait bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.⁴⁴

Dari Rumusan-rumusan mengenai pengertian insentif diatas memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna yang sama, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

⁴³Fandy Gunawan, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan keadilan sebagai Variabel Moderasi Pada PT Lautan Teduh Interniaga", (Skripsi, 2017), h. 13.

⁴⁴Rasyid Rahman, "Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa", (Jurnal Ekonomix Vol. 1 No. 2 Desember 2013), h. 105.

b. Jenis-jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Menurut Hadari Nawawi Penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1) Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya

2) Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Pendapat lain tentang jenis-jenis upah menurut Justine T. Sirait menyatakan bahwa ada tiga jenis insentif sebagai berikut:

a) Financial Incentive

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

b) Non Financial Incentive

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan,

penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

c) Sosial Incentive

Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

c. Tujuan Insentif

Menurut Malayu S. P Hasibuan menyatakan bahwa tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerjasama.
- 2) Pengadaan yang efektif.
- 3) Motivasi.
- 4) Stabilitas karyawan.
- 5) Disiplin.
- 6) Pengaruh serikat pekerja.
- 7) Pengaruh pemerintah.

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan diberikannya insentif menurut Notoatmidjo sebagai berikut:

- 1) Menghargai prestasi kerja.
- 2) Menjamin keadilan.
- 3) Mempertahankan karyawan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu.
- 5) Pengendalian biaya.
- 6) Memenuhi peraturan.

d. Faktor yang mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif menurut Justin T Sirait adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
- 2) Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
- 3) Keadaan ekonomi suatu negara.

e. Insentif dalam pandangan Islam

Islam menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh para majikan untuk menghargai kerja keras orang yang mau bekerja kepadanya. Seperti dalam QS. Al-Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.” (Q.S Al-Kahfi:30)⁴⁵

Menurut Rivai dalam bukunya Kadarisman menyebutkan insentif adalah sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi pekerja akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.⁴⁶ Sedangkan menurut Nasution menjelaskan bahwa uang kompensasi insentif adalah diluar upah atau uang yang diterima pekerja. Karena pada dasarnya upah pekerja yang sama kedudukannya adalah sama, tetapi imbalan yang diterima pekerja setiap bulannya bisa berbeda. Penyebabnya adalah kompensasi insentif inilah yang menyebabkan perbedaan yang diterima pekerja tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

⁴⁵Departemen Agama RI, *Ibid.* (Al-Kahfi:30).

⁴⁶Novia Indriati Faizah, “Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Di Desa Papringan Kec. Kaliwungu Kab. Kudus”, (Skripsi, Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2016), h. 19.

1. **Adya Dwi Mahendra**, melakukan penelitian dengan judul “analisis pengaruh upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja studi di industri kecil tempe di kota Semarang” Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang.⁴⁷

2. **Ketut Alit Wiantara**, “Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus” Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan (1) upah tenaga kerja paling rendah Rp. 11.000.000, tiap bulan Rp. 916.666,66, paling tinggi Rp. 15.500.000, tiap bulannya Rp. 1.291.666,67 (2) produktivitas kerja karyawan paling rendah 3.500 botol per tahun, tiap bulannya 291,67 botol, paling tinggi 6.500 botol per tahun, tiap bulannya 541,67 botol (3) ada hubungan antara tingkat upah tenaga kerja dengan produktivitas, hal ini ditunjukkan dari hasil $r_{xy} = 0,873$. $p\text{-value } 0,000 < 0,05$.⁴⁸

3. **Osvaldo W. Turangan, Christoffel Kojo dan Christoffel Mintardjo**, “Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

⁴⁷ Adya Dwi Mahendra, “Analisis Pengaruh Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang”, (Skripsi, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, 2014).

⁴⁸ Ketut Alit Wiantara, “Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus”, (Jurnal Ilmiah, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, 2014).

Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara” Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial, pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Instansi perlu terus memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini penting dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.⁴⁹

4. **Shelvia Putri Andini**, “Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru” Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Dari hasil penelitian data yang meliputi uji Validitas, Reabilitas, dan regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan t hitung Dari hasil uji t diketahui $(4,662) > t \text{ tabel } (2,012)$ dan $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variable insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru dan dari hasil uji t diketahui t hitung $(5,476) > t \text{ tabel } (2,012)$ dan $\text{Sig.}(0,003) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. Dan ada pengaruh signifikan

⁴⁹ Osvaldo W. Turangan, Christoffel Kojo dan Christoffel Mintardjo, “Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”, (Jurnal, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, 2017).

antara Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan hasil perhitungan Diketahui R^2 merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,644. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 64,6 %. Sedangkan sisanya 35,4 % dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi ini.⁵⁰

5. **Juju Jumena dan Iis Ikhsanti**, “Pengaruh Sistem Pembagian Upah Waktu Kerja Dan Hasil Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Batu Alam Cv. Nur Alam Jaya Cirebon” Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah waktu kerja memiliki nilai *t*hitung 0,758(<*t*tabel = 2,04841) artinya tidak berpengaruh dengan taraf signifikan 0,455 (> 0,05) artinya tidak signifikan. Sedangkan upah hasil kerja memiliki nilai *t*hitung 10,585 (>*t*tabel = 2,04841) artinya berpengaruh dengan signifikan 0,000 (< 0,05) artinya signifikan. Hasil uji F untuk upah waktu kerja dan upah hasil kerja sebesar 56,057 (>*F*tabel 3,35) dan signifikan 0,000 (< 0,05) artinya berpengaruh secara bersama-sama upah waktu kerja dan hasil kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.⁵¹

C. Kerangka Pemikiran

⁵⁰ Shelvina Putri Andini, “Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru”, (Jurnal, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, 2017).

⁵¹ Juju Jumena dan Iis Ikhsanti, “Pengaruh Sistem Pembagian Upah Waktu Kerja Dan Hasil Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Batu Alam Cv. Nur Alam Jaya Cirebon”, (Jurnal, Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon).

Setiap perusahaan menginginkan hasil produksi yang optimal, hal ini menyangkut kesiapan tenaga kerja yang didukung oleh peralatan yang memadai juga dengan pemberian upah riil dan insentif yang layak. Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya jelas sangat berpengaruh pada produktivitas kerja, karena dapat mendorong pekerja untuk memproduksi lebih optimal atau dengan kata lain produktivitasnya tinggi.

Insentif merupakan masalah yang tidak kalah pentingnya, karena insentif juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja. Jenis insentif dibagi dalam dua kelompok yaitu insentif material adalah daya pendukung yang diberikan kepada pekerja berdasarkan prestasi kerjanya berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Sedangkan insentif non-material merupakan daya pendorong yang diberikan kepada pekerja yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.⁵²

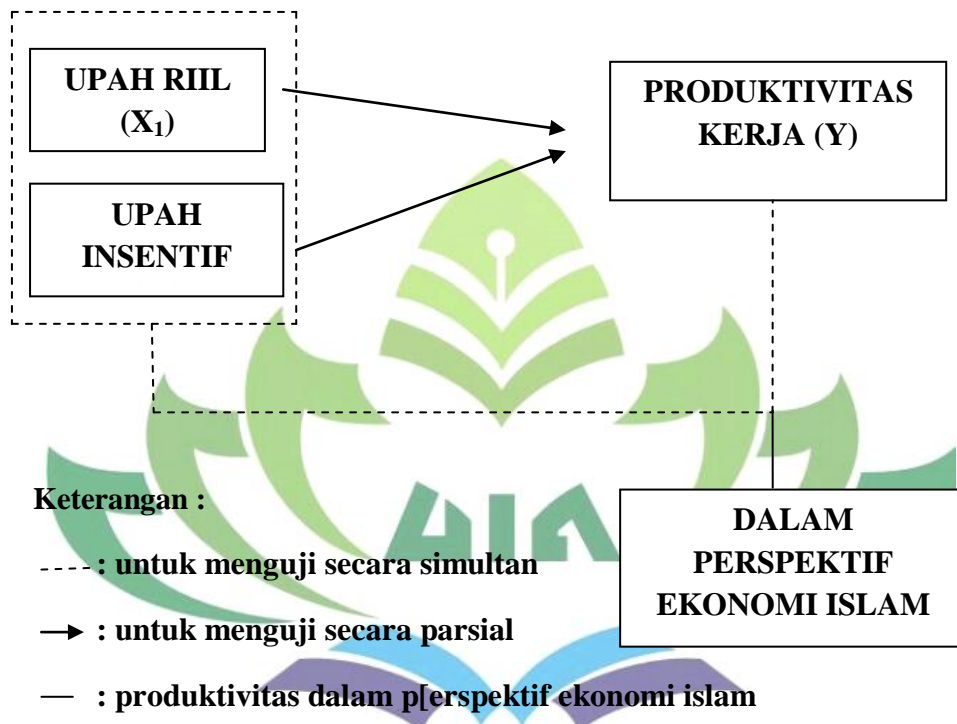
Peningkatan produktivitas merupakan faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas itu sendiri adalah suatu output total yang dihasilkan dari penggunaan kuantitas tenaga kerja tertentu atau kuantitas output total dibandingkan dengan kuantitas tenaga kerja.

Dengan penetapan upah riil yang sesuai serta didukung dengan insentif yang baik merupakan dorongan penting bagi pekerja untuk dapat meningkatkan produktivitasnya. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut di atas,

⁵² Shelvita Putri Andini, "Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru", (JOM FISIP Vol. 4 No. 1, Februari 2017), h. 4-5.

maka kerangka pemikiran itu dapat digambarkan dalam suatu model sebagai berikut :

GAMBAR 1 : MODEL KERANGKA PEMIKIRAN



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁵³ Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan.

Pemberian imbalan/umpan balik yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya menurut perjanjian kerja dan juga prestasi kerja yang telah

⁵³ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan Kombinasi* (Bandung : Alfabeta, 2014), h.99

dilakukan dalam pekerjaannya tersebut memperlihatkan aplikasi sistem perusahaan yang baik. Semakin besar upah riil dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya semakin baik tinggi pula produktivitas tenaga kerja pada perusahaan itu. Dalam meningkatkan produktivitas perlu adanya analisis yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya yaitu upah riil dan insentif. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijelaskan, maka dapat dilihat hubungan antara variabel independen dan dependen sebagai berikut:

1. a. Pengaruh upah riil secara parsial terhadap produktivitas kerja

Manajemen sumber daya manusia yang baik tentu dapat berpengaruh besar bagi kemajuan perusahaan. Selain itu apabila perusahaan ingin terus berkembang dan turut serta dalam persaingan maka perusahaan harus mampu memacu kedisiplinan dan produktivitas lebih baik dari sebelumnya. Faktor-faktor yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya adalah memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya, serta bisa memberikan kepuasan terhadap semua karyawan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh pemberian upah terhadap produktivitas karyawan.⁵⁴

Hal ini serupa pada penelitian yang dilakukan oleh Defi Wulansari, Asmie Poniwati dan Enny Istanti bahwa variabel upah riil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

⁵⁴Devi Wulansari, Asmie Poniwati dan Enny Istanti, "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ares Kusuma Raya Di Gresik", (Jurnal Manajemen Branchmark Vol. 3 Issue 3 2017), h. 1.

Sehingga dari penjelasan teori dan pemberian upah riil maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. H_0 : upah riil tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- b. H_1 : upah riil berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

d. Pengaruh insentif secara parsial terhadap produktivitas kerja

Dalam era globalisasi sekarang ini, perkembangan disegala bidang berjalan semakin cepat, termasuk di bidang perindustrian. Dimana perusahaan harus bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya, keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Maka perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasional perusahaan yaitu sumber daya manusia. Jika hal tersebut diabaikan maka hampir dapat dipastikan akan mempengaruhi semangat serta kegairahan kerja para karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi juga produktivitas kerja mereka. Salah satu yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan memberikan rangsangan berupa insentif agar para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga perusahaan dapat menciptakan target produktivitas yang maksimal.⁵⁵

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasyid Rachman, yaitu hasil penelitiannya menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gowa.

⁵⁵ Rasyid rachman, "Pengaruh insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa", (Jurnal Ekonomix Vol. 1 No. 2 2013), h. 2.

Maka dari itu sesuai dengan penelitian terdahulu dan teori yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan penelitian hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 : insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
2. H_2 : insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

3. Pengaruh upah riil dan insentif secara simultan terhadap produktivitas kerja

Meningkatkan produktivitas organisasi dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan dan cara yang efektif dengan pendekatan langsung ke SDM sebagaimana meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya sebagai sumberdaya dalam organisasi. Faktor yang bisa mendorong produktivitas kerja antara lain pemberian upah riil dan pemberian insentif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian upah riil dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara simultan pemberian upah riil dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.⁵⁶ Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Osvaldo W. Turangan, Christoffel Kojo dan Christoffel Mintardjo.

Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian dan melihat hasil penelitian sebelumnya serta kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_0 : upah riil dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
2. H_3 : upah riil dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

⁵⁶Osvaldo W. Turangan, Christoffel Kojo dan Christoffel Mintardjo, "Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara", (Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 September 2017), h. 1.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian skripsi ini penulis menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang penyajian datanya didominasi dalam bentuk angka dan analisis data yang digunakan bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.⁵⁷ Jenis penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*Library Research*) penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil penelitian terdahulu mengenai ketenagakerjaan.⁵⁸ Penelitian ini menggali data yang bersumber dari laporan keuangan perusahaan.

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu untuk menggambarkan dengan lebih teliti ciri-ciri usaha untuk menentukan frekuensi terjadinya sesuatu hubungan atau hubungan sesuatu yang lain.⁵⁹

2. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

⁵⁷ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik* (Rineka Cipta, Jakarta, 2011), h. 97

⁵⁸ Iqbal Hasan, *Analisis Data dengan Statistik*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2008) h. 5

⁵⁹ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998, h. 22

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*Library Research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku catatan, dokumen yang diterbitkan secara resmi ataupun yang terdapat diseluruh bahan cetakan, sumber-sumber yang telah dikumpulkan oleh orang lain, maupun hasil laporan penelitian terdahulu mengenai produktivitas kerja yang terjadi disektor industri besar dan sedang.⁶⁰

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat asosiatif (hubungan), yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel bebas yaitu upah riil dan insentif terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.⁶¹

3. Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder diambil dari PT. PSMI kecamatan pakuan ratu kabupaten waykanan. Selain itu juga diambil dari literatur-literatur yang dapat menunjang penelitian ini. Data yang digunakan meliputi data tenaga kerja, unit vertilizer dan upah riil. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, maka untuk

⁶⁰*Ibid*, h. 45

⁶¹V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Cetakan Pertama (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015), h. 16.

mengumpulkan data yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sekunder dan diperoleh dari dokumentasi hasil dari pengumpulan data primer.⁶²

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode dokumentasi dan observasi. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan lain-lain.⁶³ Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data berupa laporan keuangan dibagian pengupahan dalam perusahaan yang telah diaudit kemudian dianalisis berdasarkan sistem upah riil yang telah di olah oleh perusahaan, kemudian data penyerapan tenaga kerja diperoleh dari data yang diaudit oleh Perusahaan Terbatas Pemuka Sakti Manis Indah yang telah dilaksanakan dan dibukukan dalam arsipan oleh PT PSMI serta yang telah dipublikasikan melalui website PT PSMI serta teori lain yang mendukung penelitian.

5. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) *construct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju. Sehingga memungkinkan peneliti yang lain untuk melakukan refleksi (pengulangan) pengukuran dengan cara yang sama, atau mencoba

⁶²Suharsimi Arikunto, "*prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*", (Rineka Cipta, Jakarta, 2013), h. 22

⁶³*Ibid*, h. 201

mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.⁶⁴ Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel penelitian, yaitu: variabel terikat (*dependen variabel*) dan variabel bebas (*independent variabel*).

a. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besarnya efek tersebut dilihat dari ada tidaknya, timbul-hilangnya, membesar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak akibat perubahan dari variabel lain.⁶⁵

Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja pada industri pengolahan tebu. Produktivitas kerja merupakan perbandingan jumlah satuan hitung antara hasil (output) dengan bahan baku yang digunakan selama produksi berlangsung.⁶⁶

b. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui.⁶⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Upah Riil dan Insentif. Upah Riil merupakan tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang

⁶⁴Husein Umar, *Metode Riset Bisnis panduan mahasiswa untuk melakukan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi*, (Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, Cet. Ke-2), h. 233

⁶⁵Saefudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Pustaka Pelajar : Yogyakarta 2000), h. 62

⁶⁶Maryono, *Peranan Industri Tekstil Dalam Penyerapan Tenaga Kerja Dikota Bandar Lampung*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, 2006) h. 24

⁶⁷*Op.Cit*, Saefusin Azwar.

dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.⁶⁸ Sedangkan Insentif adalah sarana motivasi berupa pendukung seorang pekerja untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Penelitian ini adalah pengaruh yang diberikan dan dinyatakan dalam satuan persen (%) atau angka.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator/Ukuran	Skala Pengukuran
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Sumarsid, 2016.	Tingkat penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dihitung dengan biaya upah dan luas lahan yang telah dikerjakan.	Rasio (Rupiah)
Upah Riil (X₁)	Upah Riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa yang diperlakukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. Murtadho Ridwan, 2013.	Jumlah pemberian perusahaan secara riil kepada pekerja harian tetap divisi plantation tahun 2012-2017.	Rasio (Rupiah)

⁶⁸Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikroekonomi*, (Jakarta: Rajawali Pers 1995), h. 354

Insentif (X₂)	Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. Fandy gunawan, 2017.	Jumlah pemberian perusahaan (insentif berupa uang) sesuai target pencapaian para pekerja dengan standar perusahaan kepada pekerja harian tetap divisi plantation tahun 2012-2017.	Rasio (Rupiah)
---------------------------------	--	--	-----------------------

6. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subyeknya tidak terlalu banyak. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi.⁶⁹ Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah 273 pekerja harian yang telah bekerja di perusahaan yaitu PT PSMI.

7. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Adapun cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel *purposive sampling* sampel ini berdasarkan syarat-syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

- Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.

⁶⁹*Op,Cit*, Suharsimi Arikunto, h. 173

- b. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.
- c. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat didalam studi pendahuluan.

Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja harian yang sudah tercatat telah bekerja di perusahaan dengan umur kerja minimal 2 tahun berjalan.
- b. Membukukan laporan pengupahan riil dan insentif setiap tahun pengamatan dari tahun 2012-2017.

Berdasarkan kriteria sampel diatas dan perolehan data statistik setiap perusahaan pengolahan tebu peneliti mengambil sampel sebesar 10% dari total populasi di Perusahaan Terbatas Pemuka Sakti Manis Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan.

8. Tehnik Analisa Data

- a. Uji Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel adalah alat analisis kuantitatif.

1) Uji Asumsi Normalitas

Uji normal diperlukan untuk mengetahui kenormalan galat (eror term) dan variabel-variabel baik variabel bebas maupun terikat, apakah data sudah menyebar secara normal. Uji normalitas dapat dilihat dengan metode jarque-bera. Metode

jarque-bera didasarkan pada sampel besar yang diasumsikan bersifat asymptotic. Uji statistik dari J-B ini menggunakan perhitungan skewness dan kurtosis. Formula uji statistik J-B yaitu:

$$JB = n \left\{ \frac{s^2}{6} + \frac{(k - 3)^2}{24} \right\}$$

Dimana s adalah koefisien skewness dan k adalah koefisien kurtosis. Jika suatu variabel didistribusikan secara normal maka koefisien $S = 0$ dan $K = 3$. Oleh karena itu, jika residual terdistribusi secara normal maka diharapkan nilai statistik JB akan sama dengan nol. Nilai statistik JB ini didasarkan pada distribusi chi square dengan derajat kebebasan. Jika nilai probabilitas p dari statistik JB besar atau dengan kata lain jika nilai statistik dari JB ini tidak signifikan maka menerima hipotesis bahwa residual mempunyai distribusi normal karena nilai JB mendekati nol, sebaliknya jika nilai probabilitas p dari statistik JB lebih kecil atau signifikan maka menolak hipotesis bahwa residual mempunyai distribusi normal karena nilai statistik JB tidak sama dengan nol.

H_0 : data tersebar normal

H_a : data tersebar tidak merata.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $JB > \alpha$ 5% (0,05) maka data terdistribusi normal
- 2) Jika $JB < \alpha$ 5% (0,05) maka data tidak terdistribusi normal.⁷⁰

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas pertama kali dikemukakan oleh Ragnar Frish menyatakan multikolinear adalah adanya lebih dari satu hubungan linear yang sempurna (koefisien korelasi antara variabel = 1), maka koefisien regresi dari variabel bebas tidak dapat ditentukan dan standar erornya tidak terhingga. Menurut Sulhan, multikolinearitas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tidak terhingga. Jika multikolinearitas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah. Analisis deteksi adanya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

a. Besaran VIF dan Tolerance

Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah: mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi angka 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

b. Besaran korelasi antar variabel independent

⁷⁰V. Wirata Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015), h. 52-56

Pedoman suatu model yang bebas dari multikolinearitas adalah koefisien korelasi antar variabel independent haruslah lemah.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien relasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti nonheteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien relasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

4) Uji Autokorelasi

Auto Korelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mendeteksi ada

atau tidaknya korelasi maka dilakukan pengujian Durbin – Watson (D–W) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Angka D-W di bawah -2 ada autokorelasi positif.
- b. Angka D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Angka D-W di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

b. Alat Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model regresi berganda, dengan menggunakan model fungsional maka dapat persamaan sebagai berikut:⁷¹

$$Y = a + Bx_1 + Bx_2$$

Keterangan:

X_1 = Upah Riil, sebagai (independen)

X_2 = Insentif, sebagai (independen)

Y = Produktivitas Kerja, sebagai (dependen)

a = Intersep/Konstan

b = Koefisien Regresi

Dari data yang sudah dikumpulkan dan tersusun secara sistematis, kemudian akan dianalisis dalam menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu menguraikan data dalam kalimat-

⁷¹Freddy Rangkuti, *Riset Pemasarn*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama), h. 23

kalimat yang jelas, terperinci sehingga analisis akan mudah dilakukan dalam penarikan suatu kesimpulan.

2. Uji Signifikansi Parametrik Individual (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penolakan atau penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:⁷²

- a) Tingkat signifikan yang akan digunakan adalah 0,05 dengan kriteria jika nilai signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$ 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a .
- b) Jika nilai signifikan $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan menolak H_a .⁷³

Adapun untuk uji statistik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengujian koefisien regresi variabel upah riil

H_a : upah riil berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja

H_0 : upah riil tidak berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

2. Pengujian koefisien regresi variabel Insentif

⁷²Imam Ghozali, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*”, (Badan Penerbit-UNDIP, Semarang, 2013), h. 98

⁷³Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (CV Alfabet, Bandung, 2007), h. 95

H_a : insentif berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

H_0 : insentif tidak berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

9. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Formulasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut:⁷⁴

$$Y = A + Bx_1 + Bx_2$$

Y = Produktifitas Kerja

X_1 = Upah Riil

X_2 = Insentif

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi X

b. Uji T (Student Test)

Pengujian hipotesis dari setiap koefisien regresi dilakukan dengan uji t pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan $df = n - k$.

H_0 : $b_i = 0$, b_i tidak berbeda nyata

H_a : $b_i \neq 0$, b_i berbeda nyata

Kriteria pengujiannya adalah apabila t_{hitung} positif, maka berlaku:

$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ diterima, H_a ditolak (korelasi tidak signifikan)

⁷⁴Freddy Rangkuti, *Riset Pemasarn*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama), h. 23

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_a diterima (korelasi signifikan)

apabila diperoleh t_{hitung} negatif maka berlaku:

$-t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ diterima, H_a ditolak (korelasi tidak signifikan)

$-t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_a diterima (korelasi signifikan).⁷⁵

c. Uji Hipotesis F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik. Nilai f hitung dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Korelasi

K = variable independent

N = Jumlah sampel

Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan uji berikut:⁷⁶

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :⁷⁷

⁷⁵Fanny Indrawan, *Pendugaan Struktur Pasar dan Hubungannya dengan Kinerja Usaha pada Industri Jasa Kebugaran Tubuh (Fitness) Di Kota Bandar Lampung*, Skripsi, Universitas Lampung, 2008, Bandar Lampung, h. 48

⁷⁶Sudjana, *Metode Statistic*, (Bandung : PT.Tarsito,2009),h.373

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan)
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan)

d. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Pada model linear sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi totalnya (R^2) makin mendekati nol maka semakin rendah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.⁷⁸

⁷⁷Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistic*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), h. 89

⁷⁸Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: PT Tarsito), h. 373.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. PSMI

Perkebunan tebu dan pabrik gula PT. PSMI berlokasi di Kampung Gunung Waras Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan Propinsi Lampung atau lebih kurang 200 Km dari Kota Bandar Lampung. Luas areal yang dimohonkan adalah merupakan pelimpahan pencadangan / izin lokasi dari PT. Teknik Umum dengan SK Gubernur No. 60/IL/PMDN/BKPMD/90 tertanggal 14 Nopember 1990 dengan luas 30.000 Ha. Dan untuk Pembukaan lahan telah dimulai sejak tahun 1992 dan waktu itu telah di Tanami tebu seluas 1.500 Ha. Permodalan PT. Pemuka Sakti Manis Indah adalah bentuk Penanaman Modal Asing, disamping menggunakan modal sendiri, PT. PSMI juga mendapatkan fasilitas kredit dari beberapa bank – bank swasta.

Pendirian pabrik sudah direncanakan pada tahun 1997 dengan harapan pada tahun 1999 telah dapat memproduksi dengan kapasitas giling permulaan sebesar 4.000 ton tebu giling per hari. Namun karena beberapa kendala dan terbentur krisis moneter pada waktu itu baru pada tahun 2006 Pabrik bisa berdiri dan pada tahun 2009 pabrik mulai beroperasi. Secara bertahap kapasitas giling akan ditingkatkan sehingga mencapai 6.000 ton tebu giling perhari atau disesuaikan dengan situasi perkembangan pembukaan lahan perkebunan. Dan sejak tahun 2009 tersebut PT. PSMI telah menggiling tebu sendiri dan menghasilkan gula berku alitas tinggi dengan merk PSM. Gula PSM diproses dengan system karbonasi yang menghasilkan gula yang lebih putih, bersih dan sehat. Secara bertahap PSMI akan meningkatkan kapasitas giling sehingga di harapkan pada tahun berikutnya dapat memproduksi gula sekitar 60.000 / 75.000 ton gula.

PT. PSMI juga bekerja sama dengan masyarakat sekitar melalui kemitraan tebu yang saat ini sudah mencapai 2.000 Ha dan akan terus ditingkatkan sampai dengan 4.000 – 5.000 Ha, dengan adanya perkebunan tebu dan pabrik gula, PSMI telah berhasil menumbuhkan ekonomi Daerah karena tidak kurang dari 3.000 KK ikut terlibat dalam kegiatan bisnis perusahaan, sebagai karyawan, pekerja lapangan, kotraktor, pemasok, penyedia jasa, pedagang umum dan lain sebagainya. Dengan berproduksinya Pabrik PT. PSMI, maka Kabupaten Way Kanan telah memasuki era baru dengan berkontribusi terhadap produksi gula nasional,

suatu prestasi sekaligus kebanggaan masyarakat dan Pemerintah Kabupaten Way Kanan.

2. Lokasi Jarak Tempuh Perusahaan

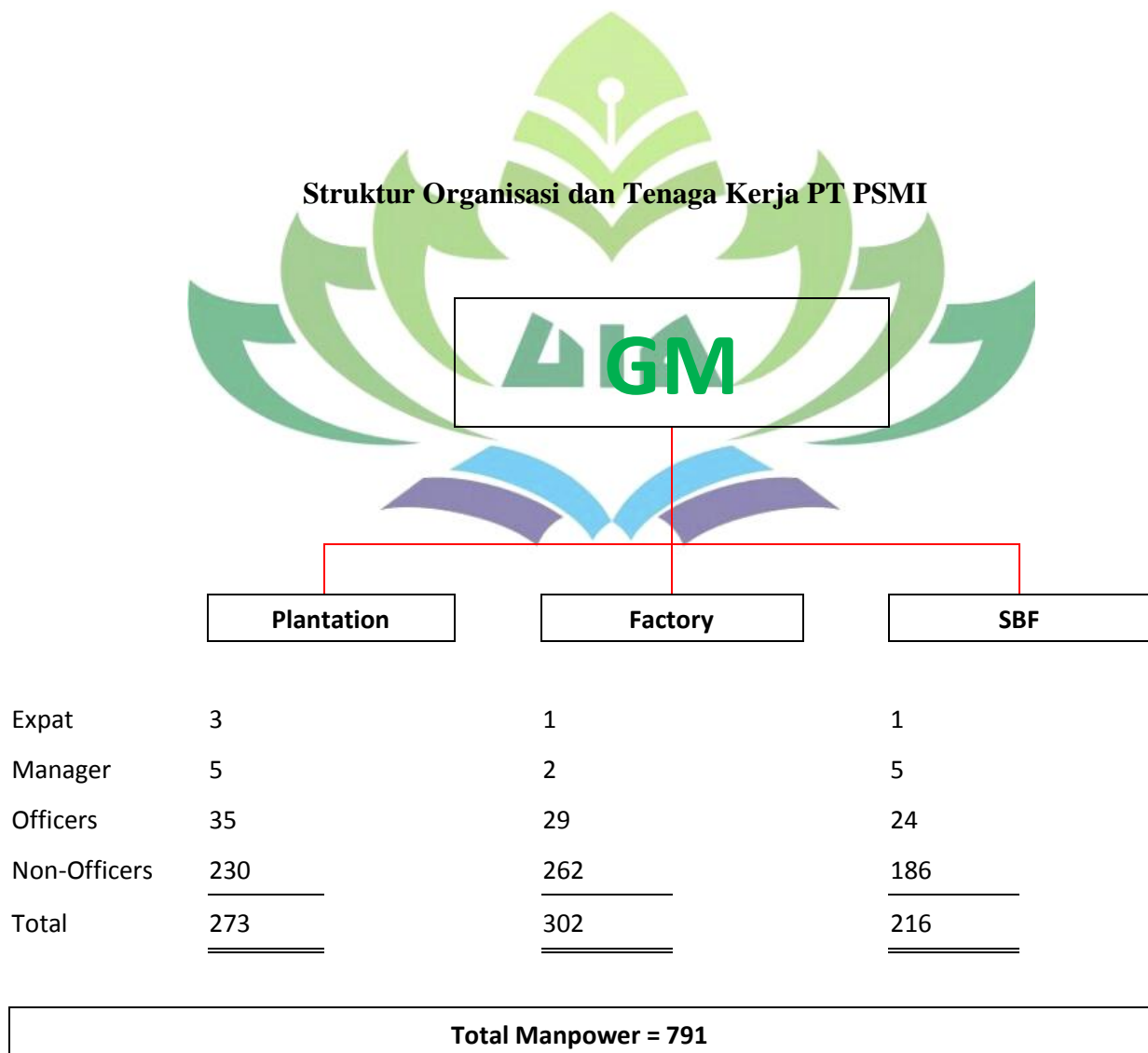
Bagi setiap perusahaan, pemilihan lokasi merupakan suatu masalah yang tidak dapat diabaikan karena lokasi perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan dalam melakukan aktivitasnya. Lokasi jarak tempuhpun sangat diperhitungkan demi keberlangsungan jalannya perusahaan, dengan lingkungan sekitar. PT PSMI dapat ditempuh melalui beberapa rute perjalanan sebagai berikut:

- a. Dari Kota Bandar Lampung - Kota Bumi (Ibu Kota Lampung Utara) – Kec. Negara Ratu (Kab. Lampung Utara) – Kec. Negara Batin (Kab. Way Kanan) = 240 km.
- b. Dari Kota Bandar Lampung – Kec. Terbanggi Besar (Kab. Lampung Tengah) – PT GMP (Kab. Lampung Tengah) – Menggala (Ibu Kota Kab. Tulang Bawang) – Desa Sp Randu – Kec. Negara Batin (Kab. Way Kanan) = 230 km.
- c. Dari Kota Bandar Lampung – Kec. Terbanggi Besar (Kab. Lampung Tengah) – PT GMP (Kab. Lampung Tengah) – Desa Panaragan – Kec. Negara Batin (Kab. Way Kanan) = 210 km.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan suatu wadah yang terdiri dari orang atau kelompok yang saling bekerjasama dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang baik adalah yang memiliki

struktur yang jelas dan mampu menggambarkan tugas dan wewenang setiap anggota organisasi tersebut. Struktur organisasi dalam perusahaan juga mempengaruhi berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun struktur organisasi PT PSMI adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi dan Tenaga Kerja PT PSMI

4. Tenaga Kerja dan Lapangan Tenaga Kerja

Berdasarkan status yang ada, tenaga kerja di PT. Pemuka Sakti Manis Indah terdiri dari Pekerja Bulanan atau Karyawan (Karyawan Staff dan Karyawan non Staff), dan Pekerja Harian (Harian Tetap, lepas dan borongan). PT PEMUKASAKTI MANISINDAH dalam menjalankan operasionalnya memberikan kesempatan kerja yang seluas luasnya kepada masyarakat sekitar perkebunan di masing – masing Site / wilayah untuk bekerja di Perusahaan, tidak hanya sebagai tenaga kerja harian tetap, lepas atau musiman, akan tetapi juga memberikan kesempatan untuk menjadi Karyawan Bulanan bahkan menjadi Staff dengan tetap memperhatikan Kebutuhan Perusahaan, Pendidikan maupun Kompetensi yang dimiliki oleh Masyarakat.

Sedangkan untuk upah Karyawan PT. PEMUKA SAKTI MANIS INDAH terdiri atas upah Pokok dan tunjangan – tunjangan dengan berpedoman pada Upah Minimum Kota (UMK), peninjauan terhadap upah Karyawan dilakukan secara berkala pada setiap Bulan Januari atau sesuai peraturan perundangan yang berlaku dengan memperhatikan tingkat inflasi tahun berselang atau penilaian prestasi kerja Karyawan.

Sedangkan untuk upah pekerja harian PT. PSMI menerapkan Upah Minimum Kota (UMK) sebagai berikut :

- a. Harian Lepas : Rp. 46.400,-/hari atau Rp. 1.160.000,-/ bulan
- b. Harian Tetap
 - Semi Skill : Rp. 46.900,-/hari atau Rp. 1.172.000,-/ bulan

- Skill : Rp. 47.400,-/hari atau Rp. 1.185.000,-/ bulan

- High Skill : Rp. 48.400,-/hari atau Rp. 1.210.000,-/ bulan

Disamping upah yang dibayarkan secara bulanan PT. PSMI juga memberikan Jasa Produksi (bonus) dan spesial bonus yang diberikan setelah berakhir 1 musim produksi dengan mempertimbangkan hasil produksi yang dicapai Perusahaan.

B. Gambaran Hasil Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh upah riil dan insentif terhadap produktivitas kerja pada PT. PSMI yang lokasinya terletak di Kabupaten Way Kanan. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rentan waktu mulai tahun 2012 sampai dengan 2017. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat lunak (*software*) komputer SPSS 16.0 dengan metode regresi linear berganda. Oleh karena itu, perlu dilihat bagaimana gambaran upah riil dan insentif secara umum terhadap penyerapan tenaga kerja yang terjadi di PT. Pemuka Sakti Manis Indah Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan.

1. Produktivitas

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah *efektifitas* yang mengarah pada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu *efisiensi* yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi

penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas juga sering digunakan oleh perusahaan sebagai sarana penilaian para pekerjanya untuk dapat memberikan penghargaan kepada mereka. Adapun total produktivitas PT PSMI dari tahun 2012 sampai dengan 2017 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Produktivitas PT PSMI Tahun 2012 - 2017

Tahun	Produktivitas Kerja (Rupiah)
2012	3.386.759.040
2013	3.800.908.800
2014	3.931.701.120
2015	21.383.066.880
2016	41.637.680.640
2017	17.584.283.520

Sumber : PT PSMI Kec Pakuan Ratu Kab Way Kanan.

Berdasarkan tabel 4.1, total Produktivitas PT PSMI selama 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2017. Produktivitas PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan terus meningkat setiap tahunnya yaitu pada tahun 2012 sebesar Rp. 3.386.759.040 dan terus meningkat sampai dengan tahun 2016 dengan total sebesar Rp.

41.637.680.640 Sedangkan pada tahun 2017 Produktivitas di PT PSMI mengalami penurunan menjadi Rp17.584.283.520. Turunnya produktivitas pada tahun 2017 disebabkan menurunnya produksi tanaman tebu yang menjadi bahan baku pembuatan gula di PT PSMI menyebabkan produksi gula menurun dari target yang telah ditentukan sebelumnya. Kemudian adanya lahan pembakaran tebu yang cenderung tidak sesuai dengan rencana kerja menjadi penghambat ketidaktercapaian proses penggilingan yang teratur sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat dilaksanakan disebabkan adanya beberapa faktor -faktor internal Perusahaan.

2. Upah Riil

Upah Riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. Sebagai perusahaan yang memiliki ruang lingkup cukup besar PT PSMI telah memberikan upah riil sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan standar angka kebutuhan hidup layak (KHL). Adapun total upah riil PT PSMI dari tahun 2012 sampai dengan 2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Upah Riil PT PSMI Tahun 2012-2017

Tahun	Upah Riil (Rupiah)
2012	793.152.000
2013	808.704.000

2014	824.256.000
2015	834.624.000
2016	839.808.000
2017	844.992.000

Sumber : PT PSMI Kec Pakuan Ratu Kab Way Kanan.

3. Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Dalam perusahaan biasanya insentif dibedakan menjadi beberapa kategori yaitu seperti jaminan sosial, upah uang lembur, THR, bonus produksi dan lain sebagainya. Adapun total insentif berupa uang lembur atau overtime di PT PSMI tahun 2012 sampai dengan 2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Insentif PT PSMI Tahun 2012 – 2017

Tahun	Insentif (Rupiah)
2012	944.784.000
2013	960.336.000
2014	1.076.976.000
2015	1.087.344.000
2016	1.193.616.000
2017	1.224.072.000

Sumber : PT PSMI Kec Pakuan Ratu Kab Way Kanan.

C. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Jika $\text{sig.} > 0,05$ maka data berdistribusi dengan normal, jika $\text{sig.} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal. Adapun alat yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogroff-smirnov* dalam program SPSS 16. Hasil analisis terhadap asumsi normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		6
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.06751852E3
Most Extreme Differences	Absolute	.208
	Positive	.208
	Negative	-.204
Kolmogorov-Smirnov Z		.508
Asymp. Sig. (2-tailed)		.958
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		6
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.06751852E3
Most Extreme Differences	Absolute	.208
	Positive	.208
	Negative	-.204
Kolmogorov-Smirnov Z		.508
Asymp. Sig. (2-tailed)		.958

Sumber: data diolah di SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.7 diatas dengan menggunakan metode *one sampel komogrov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai residual dari variabel dependen dan variabel independen pada jumlah sampel (N) sebesar 6 adalah 0,958. Dengan demikian, data dari penelitian ini terdistribusi secara normal karena nilai residualnya lebih besar dari signifikansi 0,05 atau $0,958 > 0,05$ sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari

tolerance value > 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.5

Hasil Uji Multikolinearitas (Uji VIF)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.100	10.036
	X2	.100	10.036

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah di spss.

Hasil uji multikolinearitas (Uji VIF) menunjukkan bahwa nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti bahwa model dinyatakan mengandung multikolinearitas. Jadi model regresi dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas meskipun nilainya tidak dominan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana *varians* dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandarized* residual regresi sebagai variabel dependen.

Apabila hasil uji diatas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level di bawah signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-61007.629	125544.886		-.486	.660
X1	1.931	4.640	.402	.416	.705
X2	.381	.804	.458	.474	.668

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : data diolah di spss

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Upah riil memiliki nilai signifikansi sebesar $0,705 > 0,05$ dan insentif $0,668 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena gangguan pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.7
Hasil Uji autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.109	32175.536	2.901

a. Predictors: (Constant), insentif, upah riil

b. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber : data diolah di spss

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai DW 2,901, selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel $N=6$ dan jumlah variabel independen 2 ($K=2$) = 2.6, maka diperoleh nilai du 0.

2. Analisis Linear Berganda

Tabel 4.8
Hasil Uji Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	61.903	81.830		.756	.504
	LOG_UPAH_RIIL	-11.577	16.358	-.782	-.708	.530
	LOG_INSENTIF	-.116	.364	-.353	-.319	.770

a. Dependent Variable: LOG_PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber: data diolah di SPSS

Pada prinsipnya model regresi linier merupakan suatu model yang parameternya linier dan secara kuantitatif dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda berguna untuk meramalkan pengaruh dua variabel prediktor atau lebih terhadap satu variabel kriterium atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh upah riil dan insentif terhadap produktivitas kerja tahun 2012 – 2017. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 61,903 - 11,557 X_1 - 0,116 X_2$$

Dimana :

Y : Produktivitas

X₁ : Upah Riil

a : Konstanta

X₂ : Insentif

b₁b₂ : Koefisien Regresi

e : Standar Error

Koefisien – koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 61,903 jika variabel independent nilainya 0 (nol) maka besar pengangguran adalah sebesar 61,903.
- b. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi pada variabel upah riil (X_1) sebesar -11,557, artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan variabel upah riil mengalami peningkatan 1% maka variabel produktivitas (Y) akan mengalami penurunan sebesar 11,557. Koefisien bernilai negatif berarti terjadi hubungan negatif antara variabel upah riil dengan variabel produktivitas kerja.
- c. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi pada variabel insentif (X_2) sebesar -0,116 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap maka variabel insentif mengalami peningkatan 1% maka variabel produktivitas (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,116. Koefisien bernilai negatif berarti terjadi hubungan negatif antara variabel insentif dengan variabel produktivitas kerja.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parametrik Individual (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi pada upah riil dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Dengan kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (signifikan)
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan)⁷⁹

Tabel 4.9
Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61.903	81.830		.756	.504
LOG_UPAH_RIIL	-11.577	16.358	-.782	-.708	.530
LOG_INSENTIF	-.116	.364	-.353	-.319	.770

a. Dependent Variable: LOG_PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber: data diolah di SPSS

Berdasarkan pengambilan keputusan tersebut yang dimaksud dengan H_a adalah diterimanya hipotesis dan signifikan, sedangkan H_0 ditolaknya hipotesis dan tidak signifikan.

Adapun hasil dalam pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebelumnya yakni tabel diatas. Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t_{tabel} dengan signifikan 5% : 2 = 2,5 % (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $6-2-1 = 3$, dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 3,182.

- 1) Berdasarkan hasil uji signifikansi parametrik individual (uji t) pada variabel upah riil menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar -0,708 artinya t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,708 < 3,182$) serta nilai signifikansi

⁷⁹Imam Ghazali, “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21”, (Badan Penerbit-UNDIP, Semarang, 2013), h. 98.

yang lebih kecil dari 0,05 ($0,053 > 0,05$). Sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_a ditolak H_o diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa upah riil kurang lebih 95 % tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT PSMI selama periode 2012 – 2017.

2) Berdasarkan hasil uji signifikan parametrik individual (uji t) pada variabel insentif t_{hitung} sebesar -0,319 artinya t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,319 < 3,182$) serta nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 ($0,077 > 0,05$). Sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_o diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif kurang lebih 95 % tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT PSMI selama periode 2012 – 2017.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan)
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima (signifikan)⁸⁰

⁸⁰ *Ibid*, h. 92.

Berdasarkan pengambilan keputusan tersebut yang dimaksud dengan H_a adalah diterimanya hipotesis dan signifikan, sedangkan H_o ditolaknya hipotesis dan tidak signifikan.

Adapun hasil uji F pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.030	2	.015	.485	.657 ^a
	Residual	.093	3	.031		
	Total	.123	5			

a. Predictors: (Constant), LOG_INSENTIF, LOG_UPAH_RIIL

b. Dependent Variable: LOG_PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber: data diolah di SPSS 16

Dari hasil uji signifikansi simultan (Uji F) diatas menunjukkan nilai sig. $0,065 > 0,05$ artinya H_o diterima dan H_a ditolak dan adanya pengaruh yang signifikan kurang lebih sebesar 95% dari variabel upah riil dan insentif tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja atau menentukan pengujian dengan cara lain yaitu dengan menentukan terlebih dahulu F_{tabel} berdasarkan signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $6 - 2 - 1 = 3$. Jadi dapat diketahui $df_1 = 2$ dan $df_2 = 3$. Dengan pengujian tersebut maka hasil yang diperoleh untuk F_{hitung} sebesar 0,485 sedangkan untuk F_{tabel} sebesar 9,55 artinya F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($0,485 < 9,55$) maka H_o diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan atau secara

bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara upah riil dan insentif terhadap produktivitas kerja.

c. Uji koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang kecil menunjukkan menunjukkan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel-variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi, yaitu:

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	-.259	.17575

a. Predictors: (Constant), LOG_INSENTIF, LOG_UPAH_RIIL

b. Dependent Variable: LOG_PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber: data diolah di SPSS 16

Berdasarkan hasil pengamatan dari tabel 4.11, diketahui koefisien determinasi (R) adalah 0,244. Hal ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebas dalam penelitian untuk menerangkan variabel terikat adalah sebesar 24,4%. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel upah riil dan insentif mempengaruhi variabel produktivitas

kerja sebesar 24,4% sementara sisanya yakni 75,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. a. Analisis Pengaruh Upah Riil secara parsial Terhadap Produktivitas di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan.

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerjaannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjaannya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan tenaga kerja diperusahaan, menjaga semangat kerja dan tetap menjaga keberlangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberikan manfaat kepada masyarakat. Ada beberapa pembagian jenis upah salah satunya adalah upah riil. Dalam hal ini upah riil yaitu upah yang sesuai dengan daya beli masyarakat sebagai pemenuhan kebutuhan mereka. Selain itu upah juga menjadi perekat hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja serta upah adalah salah satu faktor pendorong produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda pada variabel upah riil berpengaruh positif sebesar -11,557, artinya menunjukkan kenaikan 1% upah riil maka produktivitas tidak ada peningkatan yaitu sebesar -11,557%. Berdasarkan uji 2 sisi pada uji

signifikansi parametrik individual (uji t) pada variabel upah riil juga menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,708 < 3,182$) serta nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,053 > 0,05$).

Sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_a ditolak H_o diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa upah riil tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan selama periode 2012 – 2017.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel Upah Riil tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan tahun 2012 – 2017. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan Setiadi, menyatakan bahwa semakin tinggi upah tidak semakin tinggi produktivitas, hal tersebut disebabkan beberapa faktor selain upah dan jaminan sosial.

Dimana disebutkan bahwa upah riil tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Upah riil tidak dapat mendorong tenaga kerja meningkatkan produktivitasnya. Karena para pekerja dewasa ini membutuhkan upah yang sesuai dengan daya beli sebagai kebutuhan mereka untuk bertahan hidup. Sehingga jika mereka bekerja dan menerima gaji yang sesuai tidak dengan harga pasar maka mereka akan merasakan percuma terlebih lagi jika perusahaan tidak dapat dengan update memberikan kenaikan upah para pegawainya.

Walaupun secara tegas dinyatakan didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan tentang Upah serta Bab X Bagian Kedua Pasal 88 tentang Pengupahan yang diatur demikian mendetail bukan merupakan faktor utama penunjang produktivitas, demikian pula di dalam Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Tenaga Kerja setiap tahun Pemerintah menetapkan upah minimum dalam bentuk Keputusan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota, yang kemungkinan menimbulkan rawan keributan antara pihak pengusaha dan pekerja, bukannya produktivitas yang didapat tetapi malah kebalikannya yaitu pemooogokan dari pihak buruh dan kadang-kadang lokout dari pihak pengusaha.

Besaran upah pertahun pekerja harian PT PSMI dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12 Upah, Insentif dan Peoduktivitas kerja pada PT Pemuka Sakti Manis Indah di Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan 6 Tahun terakhir (2012-2017)

Tahun	Upah (Rupiah)	Insentif (Rupiah)	Produktivitas Kerja (Rupiah)
2012	793.152.000	944.784.000	3.386.759.040
2013	808.704.000	960.336.000	3.800.908.800
2014	824.256.000	1.076.976.000	3.931.701.120
2015	834.624.000	1.087.344.000	21.383.066.880

2016	839.808.000	1.193.616.000	41.637.680.640
2017	844.992.000	1.224.072.000	17.584.283.520

Sumber: PT. Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan 2018

Diharapkan perusahaan dapat lebih mementingkan upah terutama upah riil untuk para pekerjanya sebagai bagian dari penghargaan atas para pekerja sehingga mereka akan termotivasi dan merasa memiliki tanggungjawab dalam pekerjaan dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Perusahaan dengan produktivitas yang baik akan dapat berpengaruh juga terhadap peningkatan kehidupan ekonomi masyarakat yang berakibat pada peningkatan pertumbuhan ekonomi di sektor perindustrian.

Agar lebih baik produktivitas suatu perusahaan dan menjadi tempat bekerja terbaik perusahaan harus mementingkan kebutuhan para pekerja atas fasilitas kantor atau area bekerja lainnya seperti pabrik yang mempunyai keamanan bekerja yang baik, fasilitas transportasi gratis, tempat tinggal yang nyaman dan memadai dan lain sebagainya. Adapun dari hal tersebut ada tiga faktor utama yang bersumber dari keadaan internal tenaga kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu perasaan bahagia pekerja, motivasi dan perasaan bangga tenaga kerja menjadi satu bagian dari perusahaan tersebut.

Selain itu pemberian reward atas prestasi serta pelatihan ketenaga kerjaan dibidangnya pun sangat perlu dilakukan perusahaan untuk mengakui keberadaan para pekerja dari pekerja harian lepas sampai pada para pekerja atasan seperti staff, menejer dan seterusnya. Loyalitas tenaga

kerjapun harus diperhitungkan agar perusahaan mendapat nama baik dan kesan yang baik untuk para mantan pekerjanya. Adapun biaya mantan tenaga kerja setelah pensiun harus diperhatikan pula oleh perusahaan seperti dana pensiun, tunjangan hari tua dan lain-lain.

Dengan adanya berbagai fasilitas yang nyaman serta sistem pengupahan terencana dengan baik dan transparan maka tidak diragukan lagi produktivitas pekerja di suatu perusahaan tersebut yang akan menimbulkan implementasi baik dari dalam maupun luar perusahaan. Dengan begitu dapat membentuk sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu bersaing dengan negara lain.

Sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Ha diterima Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa upah riil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan periode tahun 2012 - 2017.

b. Analisis Pengaruh Insentif secara parsial Terhadap Produktivitas Kerja di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup pekerjanya tersebut. Pemberian insentif merupakan sarana agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun

akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pekerja mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

Insentif adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan selain gaji yang mereka terima secara periodik yang bentuk dan jumlahnya tidak tetap. Insentif merupakan motivasi bagi karyawan untuk terus berprestasi. Semangat kerja seorang karyawan sangatlah penting untuk melakukan suatu pekerjaan karena dengan adanya tanggungjawab yang harus dilakukan untuk perusahaan. Jika membutuhkan semangat kerja seseorang dalam pekerjaannya maka perlu menekankan pada beberapa faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, kondisi kerja kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dengan sesama pekerja. Adapun faktor yang berkaitan dengan ini pekerjaan antara lain: prestasi, tanggungjawab, kemampuan-kemampuan pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda pada variabel insentif bertanda negatif sebesar 0,116, artinya menunjukkan setiap kenaikan insentif sebesar 1% maka akan menurunkan tingkat produktivitas sebesar 0,116%. Hasil penelitian koefisien regresi bernilai negatif berarti terjadi hubungan negatif antara insentif dan produktivitas kerja. Sementara berdasarkan uji dua sisi signifikan parametrik individual (uji t) pada variabel insentif menunjukkan bahwa

t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,116 < 3,182$) serta nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,077 > 0,05$). Sehingga hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan periode 2012 – 2017.

Adapun pendapat para ahli yang mendefinisikan tentang insentif adalah sebagai berikut. Dan hasil penelitian ini mendukung pendapat Siagian bahwa insentif guna untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian sistem yang berlaku bagi para pekerja organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Slamet Nurmawanto, ia menyatakan bahwasannya insentif merupakan suatu pendorong untuk bekerja secara optimal tetapi tidak memiliki hubungan yang cukup erat antara pemberian insentif dengan produktivitas kerja atau tidak terjadi pengaruh signifikan atau rendah pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut terjadi disebabkan adanya faktor lain yang mempengaruhi produktivitas.

Dalam hal ini pemerintah pun telah ikut menangani masalah insentif yaitu pemerintah memberikan insentif pajak kepada perusahaan untuk mencegah perusahaan melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) kepada pekerjanya. Adapun insentif yang diberikan antara lain penundaan pembayaran pajak dan rencana kenaikan penghasilan tidak kena pajak

(PTKP). Tetapi program tersebut tidak berjalan dengan efektif disebabkan perusahaan yang tidak terbuka soal hal pajak.

Demikian salah satu bukti rendahnya pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja. Adapun beberapa perusahaan di Indonesia telah memberikan insentif yang relatif cukup besar kepada seluruh pekerjanya seperti pada PT Astra Sedaya Finance. Tetapi kenaikan produktivitasnya tidak hanya semata-mata mengarah pada pemberian insentif saja. Hal lainnya yakni pemberian insentif yang cukup besar serta kenyamanan pekerja dalam bekerja seperti lingkungan tempatnya bekerja serta lingkungan suasana pekerjaannya harus seimbang dengan insentif. Sebab mereka membutuhkan dua hal itu secara bersamaan menjadi satu paket lengkap yang nantinya akan membuat mereka betah dan merasa bangga berada dalam perusahaan tersebut.

Dengan adanya sistem insentif yang baik serta lingkungan kerja yang baik dapat memicu kenaikan produktivitas yang baik pula dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Seharusnya pemerintah dapat bekerja sama dengan perusahaan secara lebih transparan agar pemberian insentif dapat memiliki pengaruh yang besar yang tidak menguntungkan hanya sedikit suatu negara. Dan menjadikan negara lebih maju sekaligus mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak tetapi pengaruhnya masih kecil dan tidak dominan sebab

pengaruhnya masih terbilang negatif, pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan.

2. Analisis Pengaruh Upah Riil dan Insentif secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan regresi linear berganda dimana menggunakan uji signifikansi simultan (Uji F) diperoleh hasil untuk F_{hitung} sebesar 0,485 sedangkan untuk F_{tabel} sebesar 9,55 artinya F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($0,485 < 9,55$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk nilainya signifikansinya diperoleh diatas 0,05 yaitu sebesar 0,65. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi simultan atau secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara Upah Riil dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan periode tahun 2012 - 2017.

Hal ini sesuai dengan kejadian dilapangan setiap kenaikan pemberian upah riil dan insentif setiap tahunnya, maka terjadi penurunan pada produktivitas kerja pada kurun waktu 2012 – 2017. Tidak terjadinya pengaruh secara bersama-sama atau tidak terjadi pengaruh simultan terhadap penelitian ini yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian ini berarti lemah.

Hal tersebut diperkuat dalam pernyataan bahwa sebenarnya uji simultan adalah untuk melihat kelayakan modal saja. Jadi hipotesis simultan sebenarnya tidak selalu harus dirumuskan dalam suatu penelitian

sebab teorinya sangat lemah. Berbanding terbalik dengan uji parsial yang memiliki teori yang kuat dan dapat mudah dilakukan oleh para peneliti.

Hal inipun selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Selvia Aprilyanti bahwa variabel upah dan masa kerja tidak berpengaruh positif secara simultan sebab rentan perbedaan yang dekat tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dimana dalam penelitian ini total upah dan insentif tidak jauh selisih besaran nominalnya.

Sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan kata lain tidak terjadi pengaruh secara simultan variabel upah riil dan insentif terhadap produktivitas kerja. Atau dengan kata lain tidak terjadi pengaruh secara bersama-sama antara variabel upah riil dan insentif terhadap produktivitas kerja di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan.

3. Analisis Pengaruh Upah Riil dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan dalam perspektif Ekonomi Islam

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki aturan yang telah buat oleh pemimpinnya dan disepakati secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang direncanakan. Aturan yang biasanya disebut peraturan tersebut dibuat demi keberlangsungan hidup jalannya perusahaan disebut manajemen perusahaan. Manajemen yang berarti seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, yang artinya seorang manajer atau atasan

bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen menurut pandangan Islam merupakan manajemen yang adil. Definisi adil dalam penelitian ini adalah tidak ada diskriminasi (perbedaan), dan seluruh peraturan dibuat bukan untuk berlaku pada bawahan saja tetapi seluruh lini perusahaan termasuk atasan dan kolega perusahaan tersebut.

Demi terlaksananya manajemen yang baik serta dapat berimplikasi pada peningkatan produktivitas perusahaan dibutuhkan kerjasama yang baik antara pengusaha (pemilik perusahaan) dengan para pekerjanya. Seperti adanya aturan yang sesuai serta imbalan yang pantas terhadap para pekerjanya tersebut berupa upah. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi yang mempunyai arti sangat besar, karena tenaga kerja merupakan faktor produksi yang tidak bisa diremehkan keberadaannya.

Sumber daya manusia dianggap sama dengan barang-barang lainnya, hal ini menyebabkan timbulnya pemikiran bagaimana membuat kerja menjadi efisien. Efisiensi yang membuat manusia tidak lebih dari sekedar “baut” yang melengkapi barang-barang produksi. Kenyataan ini mulai dipahami oleh pemikir *human relation* yang mulai mendudukan tenaga kerja bukan hanya sekedar pelengkap, namun makhluk sosial yang lebih tinggi dari itu, yang membutuhkan interaksi dan juga memiliki emosi.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi bahkan menjadi kewajiban terhadap seseorang yang mampu yang sehat jasmani

maupun rohani serta memiliki akal yang sehat. Dan dari hasil manusia bekerja Allah SWT yang akan memberi balasan yang setimpal dengan amal atau kerja yang telah dikerjakan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنُثِيَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Yang artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (Qs. An- Nahl;97)⁸¹

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia tentu dijamin balasannya oleh Allah SWT berupa pahala. Bahkan dalam Islam pun manusia dituntut untuk bekerja demi keberlangsungan hidupnya dan memiliki hak imbalan atas pekerjaannya itu berupa upah kepada si pemberi kerja pada firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلِّمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Qs. At-Taubah: 105).⁸²

⁸¹Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*. (Qs. An- Nahl;97).

⁸²*Ibid, h.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, upah terdiri dari dua bentuk upah dunia dan akhirat. Dengan kata lain, ayat tersebut diatas mendefinisikan upah dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi didunia dan imbalan berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seseorang didunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik yang diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-Nya.

Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan dalam Al-Qur'an ataupun Hadits. Banyak ayat Al-Qur'an yang menyebutkan kata *ajr* (pahala atau upah), diantara ayat-ayat tersebut adalah;

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: "Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik." (Qs. Surah Al-Kahfi:30).

Sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Islam yang telah ada, upah dan gaji ditentukan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang. Dengan demikian upah tidak bergantung pada faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja. Secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi.

Mengenai tentang hal upah, yang diprioritaskan dan ditentukan jumlahnya yaitu upah disesuaikan dengan output dan inputnya. Bahkan jika sebuah perusahaan memiliki output yang lebih besar atau lebih dari biasanya dibandingkan dengan inputnya maka ada upah tambahan yang biasa disebut dengan insentif. Insentif di perusahaan merupakan hadiah atau reward dari perusahaan kepada para pekerja atas hasil yang telah dicapainya melebihi standar yang telah diharapkan.

Sedangkan dalam Islam menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh para majikan untuk menghargai kerja keras orang yang mau bekerja untuk keluarganya. Selain diberikannya upah yang sesuai insentif pun perlu diperhatikan demi kepentingan kemajuan perusahaan dan sekaligus sebagai pendorong meningkatnya produktivitas selaras dengan berkualitasnya sumber manusia dibidangnya.

Perusahaan malah akan merasakan keuntungan bahkan melebihi tersebut pun dengan sudah dipastikan akan menularkan rasa bangga bagi para pekerjanya sudah berkontribusi pada perusahaan yang menurut mereka telah sesuai dengan aturan perusahaan dan negara. Sebuah perusahaan yang memiliki kesinambungan yang baik antara manajemen, timbal balik perusahaan terhadap pekerjanya serta sesuai dengan prinsip Islam akan menuju pada cita-cita perusahaan sekaligus bangsa dan negara.

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan betapa pentingnya upah dan insentif bagi para pekerja dan juga betapa pentingnya pekerja serta produktivitas kerja bagi perusahaan. Islam telah mengatur semuanya dari

hal yang terkecil hingga hal yang terbesar dengan sangat baik yang telah dibukukan menjadi kitab suci Al-Qur'an yang jika manusia menjadikannya sebagai pedoman hidup, maka akan selamatlah hidup mereka didunia dan diakhirat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian Analisis Pengaruh Upah Riil dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan Tahun 2012-2017 dalam Persepektif Ekonomi Islam adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t variabel upah riil tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, ($0,708 < 3,182$) dengan signifikansi ($0,053 > 0,05$) maka H_1 ditolak H_0 diterima. Berdasarkan hasil uji t variabel insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, ($-0,319 < 3,182$) dengan signifikansi ($0,077 > 0,05$) maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
2. Dari hasil penelitian menggunakan uji signifikansi simultan (Uji F) diperoleh hasil untuk F_{hitung} sebesar 5,724 sedangkan untuk F_{tabel} sebesar 9,55 artinya F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($0,485 < 9,55$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Untuk nilainya signifikansinya diperoleh diatas 0,05 yaitu sebesar 0,065. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi simultan atau secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara Upah Riil dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja di PT PSMI Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan periode tahun 2012 - 2017. Hal ini sesuai dengan kejadian dilapangan setiap kenaikan pemberian upah riil dan insentif setiap tahunnya, maka terjadi penurunan pada produktivitas kerja pada kurun waktu 2012 – 2017.
3. Dalam Ekonomi Islam kaitan upah riil dan insentif terhadap produktivitas harus mengandung unsur adil. Pada PT PSMI upah riil dan insentif mempengaruhi produktivitas kerja, tetapi pengaruh insentif tidaklah dominan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan kurang perhatian atas pemberian reward kepada para pekerjanya pada prestasi kerja yang mereka lakukan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan lebih memperhatikan lagi tentang pemberian upah dan insentif terhadap para pekerjanya yang diharapkan dapat terus meningkatkan produktivitas kerja setiap tahunnya hingga mencapai kemajuan perusahaan dan tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien. Prestasi yang telah dilakukan pekerjanya pun perlu sangat diperhatikan oleh perusahaan agar mereka lebih merasa dihargai sudah berkontribusi dengan perusahaan.
2. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebuah bahan referensi untuk kegiatan mengajarnya ataupun penelitiannya. Dikarenakan peneliti masih memiliki kekurangan seperti keterbatasan dalam memperoleh data dan periode waktu yang digunakan hanya 6 tahun. Sehingga penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti dengan menambah variabel bebas lainnya dan tahun penelitian lebih luas lagi sehingga mampu memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Arikunto Suharsimi. 2013. *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz Abdul. 2008. *Ekonomi Islam Analisis Mikro Dan Makro*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar Saefudin. 2000. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya.
- Direktorat Perguruan Tinggi Agama Islam Ditjen Binbaga Islam Depag, *"Islam Untuk Disiplin Ilmu Ekonomi"*, (Departemen Agama Islam RI, Jakarta).
- Ghozali Imam. 2013. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21"*. Badan Penerbit-UNDIP, Semarang.
- Gie Liang. 1987. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hamzah Ahmad, Nanda Santoso. 1996. *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Fajar Mulya.
- Hasan Iqbal. 2008. *Analisis Data dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Ghalia Indonesia. Penelitian Terdahulu oleh Maryono 2006.
- Mannan M. Abdullah. 1993. *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*, (terjemahan Radiah Abd. Kader), bagian IV, Juz 3., (Kuala Lumpur: A.S. Noorden).
- Mustafa Edwin. 2006. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group).
- Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.
- Rachmawati Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi OFFSET).
- Rangkuti Freddy. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: PT Tarsito.
- Sinungan Muchdarsyah. 1992. *Produktivitas 'Apa dan Bagaimana'*. (Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Kedua, Cet. Pertama).

Subagyo Joko. 2011. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiono. 2001. *Penelitian Administratif*. Bandung: Alfa Beta.

Suhendi Hendi. 2014. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sukirno Sadono. 1995. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Suryabrata Sumadi. 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Tambunan H Tulus. 2001. *Perekonomian Indonesia: Teori Dan Temuan Empiris*.

Umar Husein. *Metode Riset Bisnis panduan mahasiswa untuk melakukan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi*, (Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, Cet. Ke-2).

V.Wirata Sujarweni. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

Sumber Karya Ilmiah:

Al-amin Maratin Nafi'ah. 2015. Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap produktivitas Tenaga kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen. (Skripsi, Universitas negeri Yogyakarta).

Andini Shelvia Putri. 2017. Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. (Jurnal, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau).

Anggun Ria Gusnia. 2017. Analisis Pengaruh Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Pengolahan Kelapa Sawit Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Kalirejo Lestari Kec. Kalirejo kab. Lampung Tengah). (Skripsi Ekonomi Syariah UIN Lampung).

Arif Emilda Faisal. 2013. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel pada Bagian Produksi di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember". (Skripsi, Program Sarjana Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Jember).

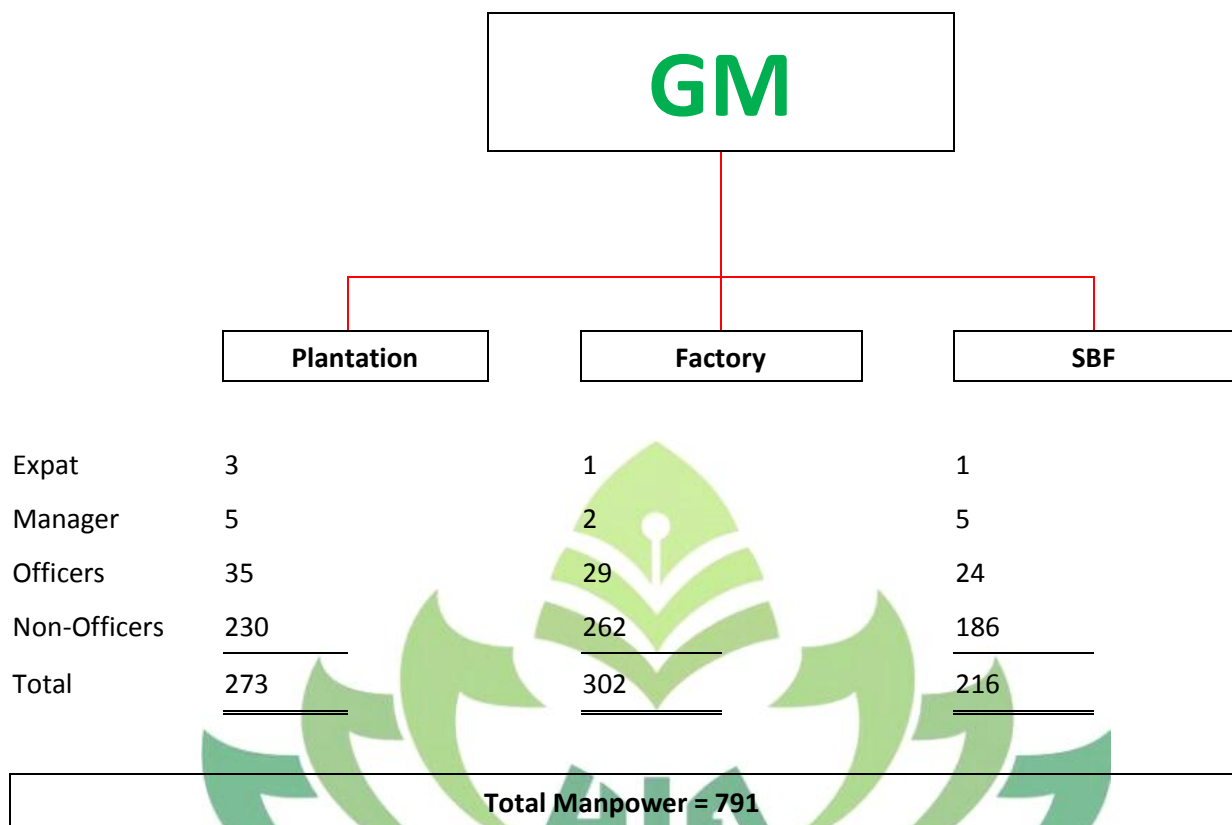
Departemen *Plantation* di Wilayah Divisi II PT Pemuka Sakti Manis Indah", (Jurnal Agribisnis, Agustus 2017).

- Faizah Novia Indriati. 2016. Pengaruh Insentif dan Beban Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Industri genteng Di Desa Papringan Kec. Kaliwungu Kab. Kudus. (Skripsi Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus).
- Firdauz Rahardian. 2015. Pengaruh Upah, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT Panca Mitra Multi Perdana). (Jurnal Ilmiah Ekonomi, Universitas Brawijaya).
- Indrawan Fanny. 2008. Pendugaan Struktur Pasar dan Hubungannya dengan Kinerja Usaha pada Industri Jasa Kebugaran Tubuh (Fitness) Di Kota Bandar Lampung. Penelitian Terdahulu. Universitas Lampung.
- Jalaludin Ega. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Staff Purchasing Adidas PT Nikomas Gemilang. (JBBE, Vol. 5 No. 2).
- Jumena Juju dan Iis Ikhsanti. "Pengaruh Sistem Pembagian Upah Waktu Kerja Dan Hasil Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Batu Alam Cv. Nur Alam Jaya Cirebon", (Jurnal, Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon).
- Kanzunnudin Muhammad. 2017. Pengaruh Upah dan pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada PT Tonga Tiur Putra Kragan Kabupaten Rembang. (Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 2 No. 1).
- Mahendra Adya Dwi. 2014 Analisis Pengaruh Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang. (Skripsi, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang).
- Maryono Tohar. 2006. *Membuka Usaha Kecil*. Kanisius, Yogyakarta: Penelitian Terdahulu Universitas Lampung oleh Tarigan, Julianti Meta Sari, 2010.
- Muayyad Dedan Misbahudin. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. (Jurnal manajemen dan Pemasaran jasa Vol. 9 No. 1).
- Nugroho, Ratna Kusuma Ayu. 2006. Analisis Pengaruh Jumlah Unit Usaha Nilai Produksi dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi Kasus Pada Industri Tahu Di Kabupaten Kediri. Fakultas Ekonomi Brawijaya. Penelitian Terdahulu.

- Rahman Rasyid. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berlian Motor Di Kota Sangguminasa Gowa. (Jurnal Ekonomix Vol. 1 No. 2).
- Ridwan Murtadho. 2013. Standar Upah Pekerja menurut Sistem Ekonomi Islam. (Skripsi STAN Kudus)
- Setiadi. 2009. Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang. (Tesis, Program Studi Megister Kenotariatan, Universitas Diponegoro).
- Sumarsid. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Dwipa Manunggal Kontena. (Jurnal CKI On SPOT Vol. 9 No. 1 Juni).
- Syaputra Aidil. 2017. Pengaruh Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru. (JOM Fekon Vol. 4 No. 1).
- Tambunan Vellina. 2012. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang. (Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro).
- Turangan Osvaldo W, Christoffel Kojo dan Christoffel Mintardjo. 2017. Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. (Jurnal, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado).
- Wiantara Ketut Alit. 2014. Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus. (Jurnal Ilmiah, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia).

LAMPIRAN-LAMPIRAN





Sumber: PT PSMI

Tabel UMK Lampung

No	Kabupaten / Kota	UMK		Kenaikan		Keterangan
		2016	2015	Rp	%	
	UMP Provinsi Lampung	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	
1	Bandar Lampung	1.870.000	1.649.500	220.500	13,37%	G/615/III.O5/HK/2015
2	Metro	1.764.000	1.582.000	182.000	11,50%	G/614/III.O5/HK/2015
3	Lampung Tengah	1.770.620	1.588.000	182.620	11,50%	G/612/III.O5/HK/2015
4	Tulang Bawang	1.771.200	1.588.500	182.700	11,50%	G/617/III.O5/HK/2015
5	Tulang Bawang Barat	1.792.100	1.581.000	202.100	12,71%	G/616/III.O5/HK/2015
6	Lampung Timur	1.763.100	1.581.000	182.100	11,52%	G/613/III.O5/HK/2015
7	Lampung Selatan	1.800.500	1.595.000	182.101	11,42%	Dalam proses
8	Way Kanan	1.763.000	1.588.500	182.102	11,46%	Dalam proses
9	Lampung Barat	1.763.000	1.590.000	173.000	10,88%	Mengikuti UMP
10	Lampung Utara	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
11	Mesuji	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
12	Pasawaran	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
13	Pringsewu	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
14	Tanggamus	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP
15	Pesisir Barat	1.763.000	1.581.000	182.000	11,51%	Mengikuti UMP



No	Kabupaten / Kota	UMK		Kenaikan		Keterangan
		2017	2016	Rp	%	
	UMP Lampung	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	
1	Bandar Lampung	2.054.365	1.870.000	184.365	9,86%	G/659/III.O5/HK/2016
2	Metro	1.909.530	1.764.000	145.530	8,25%	G/664/III.O5/HK/2016
3	Lampung Tengah	1.916.696	1.770.620	146.076	8,25%	G/665/III.O5/HK/2016
4	Tulang Bawang	1.917.324	1.771.200	146.124	8,25%	G/667/III.O5/HK/2016
5	Tulang Bawang Barat	1.939.948	1.792.100	147.848	8,25%	G/660/III.O5/HK/2016
6	Lampung Timur	1.908.556	1.763.100	145.456	8,25%	G/666/III.O5/HK/2016
7	Lampung Selatan	1.973.798	1.800.500	173.298	9,62%	G/696/III.O5/HK/2016
8	Way Kanan	1.950.000	1.763.000	187.000	10,61%	G/668/III.O5/HK/2016
9	Lampung Utara	1.921.670	1.763.000	158.670	9,00%	G/669/III.O5/HK/2018
10	Lampung Barat	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	Mengikuti UMP
11	Mesuji	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	Mengikuti UMP
12	Pasawaran	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	Mengikuti UMP
13	Pringsewu	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	Mengikuti UMP
14	Tanggamus	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	Mengikuti UMP
15	Pesisir Barat	1.908.447	1.763.000	145.447	8,25%	Mengikuti UMP

Sumber : <http://www.biaya.net/2015/12/umk-lampung-.html?m=1>

Data Upah Riil dan Insentif PT PSMI Tahun 2012-2017

Tahun	Upah (Rupiah)	Insentif (Rupiah)	Produktivitas Kerja (Rupiah)
2012	793.152.000	944.784.000	3.386.759.040
2013	808.704.000	960.336.000	3.800.908.800
2014	824.256.000	1.076.976.000	3.931.701.120
2015	834.624.000	1.087.344.000	21.383.066.880
2016	839.808.000	1.193.616.000	41.637.680.640
2017	844.992.000	1.224.072.000	17.584.283.520

**Data Peranan PDRB Menurut Lapangan Usaha Di Kabupaten Way Kanan
Pada Tahun 2012-2016**

	Lapangan Usaha/Industry	2012	2013	2014	2015*	2016**
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
A	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan/ <i>Agriculture, Forestry and Fishing</i>	38,86	38,08	37,81	37,16	37,19
B	Pertambangan dan Penggalian/ <i>Mining and Quarrying</i>	3,87	4,03	4,21	4,54	4,59
C	Industri Pengolahan/ <i>Manufacturing</i>	21,98	21,96	22,41	22,57	22,44
D	Pengadaan Listrik dan Gas/ <i>Electricity and Gas</i>	0,06	0,05	0,06	0,07	0,08
E	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang/ <i>Water supply, Sewerage, Waste Management and Remediation Activities</i>	0,05	0,05	0,06	0,06	0,05
F	Konstruksi/ <i>Construction</i>	8,21	8,12	8,01	7,64	7,72
G	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor/ <i>Wholesale and Retail Trade; Repair of Motor Vehicles and Motorcycles</i>	9,85	9,93	9,29	9,34	9,35
H	Transportasi dan Pergudangan/ <i>Transportation and Storage</i>	2,07	2,16	2,23	2,46	2,61
I	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum/ <i>Accommodation and Food Service Activities</i>	0,67	0,75	0,80	0,85	0,88
J	Informasi dan Komunikasi/ <i>Information and Communication</i>	3,48	3,61	3,62	3,83	3,86
K	Jasa Keuangan dan Asuransi/ <i>Financial and Insurance Activities</i>	1,10	1,10	1,04	1,05	1,04
L	Real Estate/Rental Activities	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
M,N	Jasa Perusahaan/ <i>Business Activities</i>	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
O	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib/ <i>Public Administration and Defence; Compulsory Social Security</i>	3,30	3,47	3,64	3,65	3,52
P	Jasa Pendidikan/ <i>Education</i>	2,80	2,96	3,01	3,04	3,02
Q	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial/ <i>Human Health and Social Work Activities</i>	0,91	0,93	0,95	0,99	0,98
R,S,T,U	Jasa lainnya/ <i>Other Services Activities</i>	0,51	0,50	0,50	0,55	0,54

Data SPSS

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		6
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.06751852E3
Most Extreme Differences	Absolute	.208
	Positive	.208
	Negative	-.204
Kolmogorov-Smirnov Z		.508
Asymp. Sig. (2-tailed)		.958
a. Test distribution is Normal.		

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.100	10.036
	X2	.100	10.036

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-61007.629	125544.886		-.486	.660
	X1	1.931	4.640	.402	.416	.705
	X2	.381	.804	.458	.474	.668

a. Dependent Variable: RES2

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.109	32175.536	2.901

a. Predictors: (Constant), insentif, upah riil

b. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.903	81.830		.756	.504
	LOG_UPAH_RIIL	-11.577	16.358	-.782	-.708	.530
	LOG_INSENTIF	-.116	.364	-.353	-.319	.770

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.903	81.830		.756	.504
	LOG_UPAH_RIIL	-11.577	16.358	-.782	-.708	.530
	LOG_INSENTIF	-.116	.364	-.353	-.319	.770

a. Dependent Variable: LOG_PRODUKTIVITAS_KERJA



Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.030	2	.015	.485	.657 ^a
	Residual	.093	3	.031		
	Total	.123	5			

a. Predictors: (Constant), LOG_INSENTIF, LOG_UPAH_RIIL

b. Dependent Variable: LOG_PRODUKTIVITAS_KERJA

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	-.259	.17575

a. Predictors: (Constant), LOG_INSENTIF, LOG_UPAH_RIIL

b. Dependent Variable: LOG_PRODUKTIVITAS_KERJA

